

UNTERSUCHUNGEN ZUR VALIDITÄT VON PERSÖNLICHKEITS-
FRAGEBÖGEN UND BIOGRAFISCHEN INFORMATIONSBÖGEN

Wolfgang Strasser

1975



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546706_0006

UNTERSUCHUNGEN ZUR VALIDITÄT VON PERSÖNLICHKEITS-
FRAGEBÜGEN UND BIOGRAFISCHEN INFORMATIONSBÜGEN

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

der Philosophischen Fakultät

der Ludwig-Maximilians-Universität zu München

vorgelegt von

Wolfgang Strasser aus München

1975

Referent: J. C. Brengelmann

Korreferent: A. Mayer

Tag der mündlichen Prüfung: 19. 12. 1974



Die vorliegende Arbeit wurde in der Psychologischen Abteilung des Max-Planck-Instituts für Psychiatrie, München, verfertigt. Große Teile der Arbeit wurden dabei aus Mitteln der Grenzlandstiftung (Initiator: Ph. Rosenthal) finanziert. Die Arbeit entstand aus Anregungen von Dr.med., Dr.rer.nat., Ph.D. PD J. C. Brengelmann, Direktor am Max-Planck-Institut für Psychiatrie, Leiter der Psychologischen Abteilung. Für seine Unterstützung und Förderung möchte ich mich herzlich bedanken.

Mein besonderer Dank gilt außerdem Herrn Dallinger vom Institut Bahr & Partner, ohne dessen Hilfe eine der wesentlichen Versuchspersonengruppen aus den Experimenten nicht verfügbar geworden wäre; sowie den Herren Ralph Twenhöfel und Peter Schmolck, die die Programmier- und Rechenarbeiten übernommen hatten. Schließlich gilt mein Dank noch den vielen Mitarbeitern der Psychologischen Abteilung, die bei der Durchführung der Untersuchungen, der Auswertung und Fertigstellung der Arbeit behilflich waren.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1. Problemstellung und Plan der Untersuchung	1
2. Methoden und Probleme der testtheoretischen Analyse von Persönlichkeitsfragebögen	2
2.1. Methoden der Itemselektion	3
2.1.1. Stabilität von Items	3
2.1.2. Homogenität von Items	4
2.2. Methoden der Itemgewichtung	7
2.3. Differentielle Gewichtung von Antwortalternativen	7
2.4. Moderatoranalyse	9
2.5. Suppressor-Analyse	12
2.6. Unterschiedliche Vorhersagbarkeit von verschiedenen Kriteriumsbereichen	13
2.7. Pattern Analysis, Configural Analysis	14
2.8. Zusammenfassung	16
3. Response-Analyse bei Fragebögen	17
3.1. Modelle der Fragebogenbeantwortung	17
3.2. Response-Sets	18
3.2.1. Acquiescence	20
3.2.2. Social Desirability	22
3.2.3. Abweichende Responses (Response Deviation) ..	24
3.2.4. Vorliebe für Extremantworten	25
3.3. Kontext- und Kontrasteffekte	27
3.4. Zustimmung und Ablehnung als unterschiedliche Arten von Responses	28
3.5. Self-Disclosure und Informationsmanipulation ..	29
3.6. Cognitive und emotionale Reaktion bei der Beantwortung von Fragebögen	34
3.7. Varianzanteile bei der Fragebogenbeantwortung .	37
3.8. Selbstwahrnehmung	39
3.9. Meßtheorien bei Fragebögen	42
3.9.1. Attitude-Theorien der Validität	42
3.9.2. Fragebogen als Verhaltensstichprobe: formaler Aspekt	43
3.9.3. Selbstaussagen als Darstellung des tatsächlichen Verhaltens	43
3.9.4. Selbstaussagen als Test für "Soziale Intelligenz"	44
3.9.5. Fragebogen zur Messung von Umgebungseinflüssen	45
3.9.6. Fragebogen als Stichprobe der Selbsteinschätzung	45

4. Kriterienprobleme	46
4.1. Instabilität des Kriteriums	46
4.2. Irrelevante Varianzteile beim Kriterium ..	47
4.3. Veränderungen der Kriterienzusammen- setzung	48
5. Die Validität von Persönlichkeitstests	49
5.1. "Klassische" Fragebögen	49
5.2. Biografische Daten	50
5.2.1. Gebrauch von biografischen Daten	50
5.2.2. Biografische "Tests": Faktoren	51
5.2.3. Untersuchungen mit biografischen Infor- mationsbögen	54
6. Zusammenfassung und Überleitung zur eigenen Fragestellung	57
7. Meßinstrumente, Stichproben, Kriterien	61
7.1. Meßinstrumente	61
7.2. Stichproben und Testerhebung	63
7.2.1. Verkäufer Hamburg	63
7.2.2. Verkäufer ape	64
7.2.3. Manager	64
7.2.4. weitere Versuchsgruppen	65
7.3. Kriterien	66
7.3.1. Verkäufer Hamburg	66
7.3.2. Verkäufer ape	66
7.3.3. Manager	67
8. Die Methode der Alternativenvalidierung (AV)..	68
8.1. Korrelation Alternative-Kriterium	68
8.2. Unterschiede in den Beantwortungshäufig- keiten	69
9. Linearität und Balance der Gewichteverteilung.	70
9.1. Ergebnisse beim BIB	71
9.2. Ergebnisse beim VERK-Bogen	72
9.2.1. Verkaufskriterium	72
9.2.2. Test-Leistung als Kriterium	73
9.3. Zusammenfassung	74
10. Auswirkungen der AV auf die Faktorenstruktur .	77
11. Methoden der Itemselektion	79
11.1. Vorbetrachtung	79
11.2. Gehalt als Außenkriterium	81
11.3. Cognitive Tests als Außenkriterium	82
11.4. Persönlichkeitseigenschaften als Außen- kriterium	83

11.5. Bedeuten Extremresponses wirklich Rigidität?	84
11.6. Itemselektion beim BIB	85
11.7. Zusammenfassung	90
12. Methoden der Gewichtung	91
12.1. Veränderung der Itemvalidität durch spezielle Gewichtung	92
12.2. Veränderung der Skalengültigkeit und Reliabilität	93
12.2.1. FRT als Außenkriterium	94
12.2.2. Gehalt als Außenkriterium	97
12.3. Ergebnisse beim biografischen Informationsbogen	100
12.3.1. Übersicht über die Berechnung der Gütekriterien	100
12.3.2. Ergebnisse bei den einzelnen Fragebogen- teilen	101
12.3.3. Ergebnisse beim Gesamtbogen	105
12.4. Zusammenfassung	108
13. Analyse von Verfälschungstendenzen	109
14. Determinanten der Leistung	110
14.1. Selbstvertrauen, Selbstbewertung und Ver- halten	111
14.2. Sozioökonomischer Hintergrund, Erziehungsver- halten der Eltern	115
14.3. Situative Einflüsse	119

Literaturverzeichnis

Tabellenverzeichnis:

1.1. Gewichtungen aus der Kreuzvalidierung des BIB
1.2. Standardgewichte und Gewichte aus der Gesamtstichprobe, BIB
1.3. Itemtypische Gewichtungen für die Faktoren GUN, GUO, GNO
1.4. Itemtypische Vercodung der Faktoren FUN, FSE und FRI (FRT-Gewichte)
1.5. Itemtypische Gewichte für die Faktoren FUN, FSE und FRI (LPS-Recodierung)
1.6. Gewichtungstabelle für die KRIT-Skala
2.1. Mittelwerte und Standardabweichungen bei der Stichprobe Hamburg
2.2. Mittelwerte und Standardabweichungen bei der Stichprobe ape
2.3. Interkorrelationen zwischen LPS und FRT
2.4. Mittelwerte und Standardabweichungen der Managerstich- probe
2.5. Mittelwerte und Standardabweichungen des PKA-Scores für eine Verkäuferstichprobe und eine Arbeiterstichprobe
2.6. Interkorrelationen der Kriteriumsindices aus dem BIB
3. Ergebnisse der Faktorenanalysen
3.1. Beschreibung der Verkäuferstichprobe
3.2. Beschreibung der Managerstichprobe
3.3. Übersicht über Versuchsgruppen und Meßinstrumente

10. Übersicht über die Faktoren des VERK-Bogens bei verschiedenen Gewichtungen
11. 1. Übersicht über die benutzten Selektionsstrategien
11. 2. Items mit einem geknickten Gewichtsverlauf
11. 3. Items mit einer großen Gewichtedifferenz zwischen der 2. und 3. Alternative
11. 4. Items mit einer großen Gewichtedifferenz zwischen der 2. und 3. Alternative
11. 5. Kriteriumscore KRIT
11. 6. Items mit stark unterschiedlichen Gewichten auf der 1. und 2. Alternative
11. 7. Items mit stark unterschiedlicher Gewichte Verteilung auf der 1. und 2. Alternative. Kriterium = Extraversion
11. 8. Items mit stark unterschiedlicher Gewichte Verteilung auf der 1. und 2. Alternative. Kriterium = Neurotizismus
11. 9. Diskriminierende Items beim BIB
- 11.10. Varianzanalyse der Altersabhängigkeit beim BIB-Gesamt-score
- 11.11. Interkorrelationen der Kriterienindices und des Alters aus dem BIB
- 11.12. Itemselektion beim BIB
12. 1. Items mit einer signifikanten Produkt-Moment-Korrelation zum FRT-Kriterium (Standard-Gewichtungen)
12. 2. Items, die durch Gewichtung die vorher nicht erreichte Signifikanzgrenze (5 %) überschreiten konnten
12. 3. Interkorrelationen der Faktoren bei verschiedenen Gewichtungen
12. 4. Gewichtssätze zur Ermittlung von Reliabilität und Validität hinsichtlich der FRT-Leistung
12. 5. Vergleich der Validitäten und Reliabilitäten des VERK-Bogens bei verschiedenen Gewichtungen
12. 6. Signifikanz des Unterschieds der Validitäten bei itemtypischer Gewichtung und Standardvercodung
12. 7. Vergleich von Validitäten und Reliabilitäten bei verschiedenen Itemselektionen
12. 8. Gewichtssätze bei den G/Z-recodierten Faktoren
12. 9. Interkorrelationen der G/Z-recodierten Faktoren bei verschiedenen Gewichtssätzen
- 12.10. Vergleich der Validitäten und Reliabilitäten des VERK-Bogens (G/Z-recodierte Faktoren) bei verschiedenen Gewichtungen
- 12.11. Signifikanz der Unterschiede der Validitätskoeffizienten bei itemtypischer und Standardvercodung
- 12.13. Validierung und Doppelt-Kreuzvalidierung des BIB
- 12.15. Validierung des BIB. Verwendung von Standardgewichten (ST)
- 12.16. Validierung des BIB. Verwendung der Korrelationen aus der Gesamtstichprobe als Gewichte (A und PKA)
- 12.17. Übersicht über die Signifikanz der Unterschiede zwischen Managern, Verkäufern und Arbeitern

1. Problemstellung und Plan der Untersuchung

Man kann wohl zu Recht behaupten, daß Fragebögen heute zu den am meisten gebrauchten psychologischen Untersuchungsmethoden überhaupt gehören. Sie werden sowohl zur Messung der Persönlichkeit, zur Messung von Verhalten, Einstellungen, Interessen, Zufriedenheit, als auch zur Messung von psychischen Störungen und vielen anderen Dingen verwendet.

Trotz der großen Verbreitung von Fragebögen kann man nicht davon sprechen, daß sie das optimale psychologische Messinstrument darstellen. Guion und Gottier (1965) schreiben in ihrer Literaturübersicht über die Validität von Persönlichkeitsfragebögen im industriellen Bereich: "Regardless of test classification, the number of predictive validities significantly better than zero is much smaller than one might wish." Insgesamt waren bei nur 12 % der exzerpierten Studien Validitätskoeffizienten zu finden, die brauchbar waren. Ghiselli (1955) stellte in einer Übersicht über Validierungsstudien typische Validitätskoeffizienten zwischen .30 und .40 fest. Das bedeutet im Höchstfall 9 - 16 % gemeinsamer Varianz zwischen Prädiktor und Kriterium. Endler und Hunt (1966) sprechen von Validitätskoeffizienten zwischen .20 bis höchstens .50.

Die grundlegende Hypothese dieser Arbeit ist, daß Fragebogendaten mit sehr vielen, teilweise unkontrollierbaren Varianzen behaftet sind, die durch die gängigen Techniken der Itemselektion nicht reduziert oder kontrolliert werden. In den ersten Kapiteln werden die gängigen Methoden der Itemanalyse bei Fragebögen vorgestellt und ihre Ergebnisse diskutiert. Im darauffolgenden experimentellen Teil werden neue Techniken der Itemanalyse vorgestellt, mit deren Hilfe der "wahre" diagnostische Wert von Fragebögen er-

faßt werden soll. Das Wesentliche bei diesem neuen Weg sind zwei Dinge: nämlich, daß keine "internen" Daten zur Berechnung von Itemindices verwendet werden, und daß der Beantwortungsprozeß sehr viel genauer analysiert wird. Es werden zwei verschiedene Fragebogentypen verwendet, nämlich erstens ein "klassischer" Fragebogen, bei dem der Grad der Zustimmung zu einer vorgegebenen Aussage auf einer Skala angegeben werden muß, und zweitens ein biografischer Informationsbogen, bei dem mehrere Antworten vorgegeben sind, aus denen die passendste ausgewählt werden muß. Ferner werden verschiedene Kriterien verwendet, um die Generalität der Effekte für verschiedene Typen von Kriterien zu sichern.

Über die verschiedenen Bögen und Kriterien hinweg wird zum Abschluß versucht, eine allgemeine Interpretation dessen zu geben, was eigentlich bei Fragebögen gemessen wird, und wie dieser Meßwert mit der Leistung zusammenhängt.

2. Methoden und Probleme der testtheoretischen Analyse von Persönlichkeitsfragebögen

Bei der testtheoretischen Analyse von Fragebögen geht es darum, aus einer Fragensammlung, in die bestimmte Hypothesen oder Beobachtungen des Autors eingegangen sind, einen verwendungsfähigen Test zu machen. Die Stadien einer solchen Testanalyse sind in vielen Lehrbüchern zu finden, (z.B. Lienert, 1969) so daß in der folgenden kurzen Literaturübersicht nur einige Untersuchungen und Modelle geschildert werden, in denen testanalytische Modelle empirisch überprüft wurden. Fragen, die die Validität von Persönlichkeitstests berühren, werden nicht nur in diesem ersten Teil behandelt, sondern ziehen sich durch die gesamte

Arbeit, da dies ihr zentrales Anliegen ist.

2.1. Methoden der Itemselektion

2.1.1. Stabilität von Items

Mit unstabilen Meßwerten sind zutreffende Aussagen über eine Persönlichkeit oder Voraussagen ihrer Leistung Glückssache. Man versucht deshalb, möglichst stabile Items aus einem Gesamtpool herauszuanalysieren, um damit stabile Meßwerte zu garantieren. Goldberg (1963) schreibt hierzu: "Our best hope for more valid assessment tools may well lie in the increased understanding of basic item properties." Der Testkonstrukteur, der sich die stabilsten Items aus einem Pool heraussucht, (Methode: Retest) sieht sich aber bald der Situation gegenüber, daß er die interindividuelle Variabilität der intraindividuellen Stabilität geopfert hat: stabile Items haben meist sehr extreme Schwierigkeitsindices. Gleichbedeutend damit ist, daß sie eine hohe Ladung an Social Desirability aufweisen (Edwards und Walsh, 1963; siehe auch 3.2.2.). Nowakowska (1973) zieht aus ihren Untersuchungen den Schluß, daß die Stabilität eines Items vor allem eine Funktion der Abwehrreaktion des Individuums bei der Beantwortung von Fragebögen ist. Je unangenehmer der Inhalt, je näher er an traumatischen Erfahrungen liegt, je mehr angstauslösend er ist, umso stabiler wird das Item beantwortet. Die Schwierigkeiten mit der Selbstwahrnehmung (siehe 3.8.) und die Schwierigkeit der Zuordnung der Fragebogenitems zu dieser Selbstwahrnehmung (siehe 3.6.) bringen es mit sich, daß Items, bei denen keine eindeutige Stellungnahme oder Abwehr möglich ist,

von Mal zu Mal unterschiedlich beantwortet werden. Ein reiner Stabilitätsindex hat nach Goldberg (1963) aus den genannten Gründen wenig Wert; er schlägt deshalb einen Ambiguitätsindex für Persönlichkeitsitems vor, der eine Funktion von Itemschwierigkeit (Häufigkeit der Wahl einer bestimmten Kategorie) und der intraindividuellen Stabilität ist. Dieser Index scheint aber keine allgemeine Anerkennung in der neueren Literatur gefunden zu haben, so daß weiterhin das Problem bleibt, wie stabil Items gerade noch sein müssen, um verlässliche Meßwerte zu liefern und gleichzeitig differenzierungsfähig zu sein.

2.1.2. Homogenität von Items

Homogene Itemselektionen können auf den verschiedensten Wegen gewonnen werden. Das einfachste und bekannteste Verfahren dazu ist die Faktorenanalyse; aber auch "rationale" Itemselektionen bringen homogene Items zu einem Score zusammen.

Hase und Goldberg (1966) untersuchten in einer Arbeit die folgenden 6 Methoden der Itemselektion:

- a) Faktorenanalytische Methode
- b) Diskriminationsschlüssel: am besten zwischen verschiedenen Kriteriengruppen differenzierende Items wurden in einem Schlüssel zusammengefaßt (Gough, 1957 für CPI).
- c) Theoretische Skalen: Zusammenfassung von Items zu einer Skala anhand einer bestimmten Theorie, in diesem Fall Murray's Need Theorie.
- d) Zusammenfassung von Items zu bestimmten Skalen, ohne ausgearbeiteten theoretischen Hintergrund (z.B. Skalen zu Dominance, Sociability, Responsibility, etc.).

- e) Stilistische Skalen: Extremeness Response Set, Acquiescence und Social Desirability (siehe auch unten, 3.2.).
- f) Zufällig kombinierte Items; Zufallsskala.

In ihren Ergebnissen findet sich, daß die faktorenanalytisch gewonnenen Skalen durchgängig die höchsten Retest- und Split-Half-Reliabilitäten hatten. Die geringsten Reliabilitäten wiesen die Zufallsskalen auf, die teilweise sogar hoch im negativen Bereich (split-half) lagen.

Das wesentliche Ergebnis hinsichtlich der Validitätsvergleiche war, daß keine der ersten vier Skalen einer anderen signifikant überlegen, aber alle besser als die beiden letzten waren. Als Schlußfolgerung führen die Autoren an, daß man nun die Eigenschaften einzelner Items besser untersuchen sollte. Neill und Jackson (1970) untersuchten verschiedene Strategien der Itemselektion zur Konstruktion einer bestimmten Skala. (Messung der Sensitivität einer Person für Bewertungssituationen wie Prüfungen, Interviews etc.). Personen, mit einem hohen Wert auf dieser Skala sollten die Tendenz zeigen, alle möglichen Bewertungssituationen zu vermeiden. Sie verwendeten folgende Indices zur Selektion von Items aus dem Gesamtpool:

- a) den Trennschärfeindex (biserial Korrelation Item/Skalenwert) r_s .
- b) einen nach Social Desirability korrigierten Trennschärfeindex (r_s wird auf 0 gesetzt, wenn die biserial Korrelation des Items mit dem Social Desirability-Wert r_{SD} höher als die mittlere Korrelation der Items mit dem Skalenwert war). Dieser Index sollte alle Items eliminieren, deren Korrelation mit dem SD-Wert zu hoch ist.
- c) einen "differential reliability index", der die Restvarianz eines Items nach Abzug der Social-Desirability-

Varianz wiedergibt: $\sqrt{r_S^2 - r_{SD}^2}$

- d) einen Item-Varianz-Index, der die Varianz einer Skala maximieren sollte:

$$\sqrt{r_S^2 - c(.25 - pq_1)} \quad p = \text{Schwierigkeitsindex, } q=1-p;$$

$c = 0.2, 0.4, 0.6, 0.8, 1.0, \text{ in 5 Indices.}$

- e) Principal Components-Faktorenanalyse: Ladung auf dem rotierten Faktor, (b_1).
- f) Ladung auf dem rotierten Faktor; wird aber 0 gesetzt, wenn diese Ladung größer ist als die durchschnittliche Ladung der Items auf dem SD-Faktor (b_{1SD}).
- g) der Index $\sqrt{b_1^2 - b_{1SD}^2}$.

Die Bewertung der Skalen, die nach diesen verschiedenen Strategien konstruiert wurden, erfolgte nach Kriterien der Reliabilität und der Korrelation mit Social-Desirability-Werten. Begonnen wurde bei der Skalenkonstruktion jeweils mit einer Kurzskala von 4 Items mit den höchsten Indexwerten; in jedem Schritt wurden die nächsten 4 Items (nach der Höhe des entsprechenden Index) beigelegt. Die Analyse zeigte, daß kein großer Unterschied zwischen den einzelnen Selektionstechniken bestand. Die Korrelationen zwischen Kurzskala und SD waren für Zufallsskalen am höchsten, für den unter b) und c) genannten Index am niedrigsten. Mit diesen beiden Indices wurden schon bei Kurzskalen von 20 Items relativ hohe Reliabilitäten erreicht (.78 und .83). Nach Aussagen der Autoren sind die Gemeinsamkeiten der verschiedenen Techniken der Itemselektion größer als ihre Unterschiede. Dies legt den Schluß nahe, daß sowohl gegenüber äußeren Kriterien (Hase und Goldberg) wie auch gegenüber internen Kriterien (Neill und Jackson) die Technik der Itemselektion keine allzu große Bedeutung hat, vorausgesetzt, man verwendet nicht gerade Zufallsselektionen. Die testtheoreti-

schen Gesichtspunkte, nach denen bei Fähigkeitstests (z.B. Intelligenztests) Items mit Erfolg selektiert werden, scheinen also im Bereich der Persönlichkeitsfragebögen höchstens eingeschränkte Gültigkeit zu besitzen.

2.2. Methoden der Itemgewichtung

Da nicht alle Items gleichermaßen zur Vorhersage eines bestimmten Kriteriums beitragen, kann man durch unterschiedliche Gewichtung vermutlich eine Verbesserung der Validitätskoeffizienten bekommen. Die beste Methode zur Gewichtung von Items dürfte nach wie vor die multiple Regression sein, die jedoch zwei gravierende Nachteile hat: erstens braucht man sehr große Versuchspersonenzahlen, um keine allzu hohen Schrumpfungen bei der Kreuzvalidierung zu erleiden, zweitens ist die Methode der Gewinnung der Regressionsgewichte relativ kompliziert (Darlington und Bishop, 1966). In der gängigen Testpraxis findet sich deswegen kaum je eine differentielle Gewichtung von Items.

2.3. Differentielle Gewichtung von Antwortalternativen

Aus einigen weiter unten dargestellten Befunden wird deutlich, daß es unabhängig von der situativen Bedingtheit der Antworten eine Bevorzugung von Extremantworten bei gewissen schlecht angepaßten Gruppen bzw. rigiden Personen gibt. Aus diesem Grund läge es nahe, die Extremantworten durch besondere Gewichtungen aus der allgemeinen Varianz herauszunehmen, gesondert zu kennzeichnen. Wie weiterhin in manchen Ergebnissen deutlich wird, scheinen Zustimmung und

Ablehnung von Items verschiedene Prozesse zu sein, von denen man nicht ohne weiteres annehmen kann, daß sie auf der gleichen Dimension liegen, bzw. daß Zustimmungs- und Ablehnungsintensitäten einfach gespiegelt seien. Auch aus diesem Grund wäre es sinnvoll, Validitäten von verschiedenen Skalenpunkten differentiell zu untersuchen und eventuell je nach Höhe dieser Validität Gewichte den einzelnen Skalenpunkten zuzuordnen. Solche Ansätze finden sich in manchen Arbeiten. Mitzel, Rabinowitz und Ostreicher (1956) fanden bei der Anwendung des Minnesota Teacher Attitude Inventory, daß nur negative Responses eine signifikante Validität besaßen. Gordon (1971), der sich speziell mit dem Problem des negativen Response-Set beschäftigte, entwickelte 6 verschiedene Gewichtungsmethoden für die F-Skala (Adorno et al. 1950) und die D-Skala (Rokeach, 1960), die beide eine 6-stufige Antwortskala zur Messung von autoritären Tendenzen und Dogmatismus benutzen. Diese Skalen waren folgendermaßen konstruiert:

	Very strong- ly agree	strongly agree	disagree	strongly disagree	very strongly disagree	strongly
C	3	2	1	-1	-2	-3
P	1	1	1	0	0	0
H	3	2	1	0	0	0
L	0	0	0	-1	-2	-3
X	3	2	1	-----		
Y	-----			1	2	3

Dabei repräsentierte Skala C die konventionelle Skore-Methode; die Skala P sollte nach Cronbach (1950) bzw. Peabody (1962) und Korn und Giddan (1964) den Einfluß der Bevorzugung extremer Antworten minimieren. Die H- und L-Ska-

la sollten den Einfluß von Extremantworten entweder auf dem positiven oder negativen Kontinuum maximieren, desgleichen die X- und Y-Skala. Die Response-Set-Skalen wurden so erhalten, daß die Gewichte zusammengezählt und für den Fall der H- und L-Skala durch die Gesamtanzahl der Items, für den Fall der X- und Y-Skala durch die Zahl der Items in der entsprechenden Kategorie geteilt wurden. Dabei ergab sich, daß für die 4 Response-Set-Skalen die "negativen Skalen", nämlich L und Y, höhere Validitäten hatten als die positiven Skalen H und X. Gordon schließt daraus, daß die Ablehnung von Statements im allgemeinen valider ist als die Zustimmung.

Ein möglicher Kritikpunkt an dieser Arbeit von Gordon, wie auch an den anderen zitierten Arbeiten ist, daß die Gewichtung linear angeordnet wurde, ohne nachzuprüfen, ob man eine solche Linearität ohne weiteres annehmen kann. Auf diesen Punkt wird später noch näher eingegangen.

2.4. Moderatoranalyse

Das Konzept der Moderatoranalyse geht aus von der Überlegung, daß ein Prädiktor nicht für alle Arten von Personen gleich gute Leistungen erbringen muß, sondern daß es möglicherweise Subpopulationen gibt, die besonders gut oder besonders schlecht vorhersagbar sind. Man könnte z.B. davon ausgehen, daß rigide Personen aufgrund der geringen Variabilität ihres Verhaltens besser vorhersagbar sind als flexible, kreative Personen, um nur ein Beispiel zu nennen. Das Ziel einer Moderatoranalyse ist also im wesentlichen, eine heterogene Gesamtpopulation in mehrere Subpopulationen zu zerlegen. Zu diesem Zweck wurden ver-

schiedene Methoden entwickelt:

a) Aufspaltung einer Population nach verschiedenen Kriterien (z.B. Alter, Geschlecht, demographische Variable, Zwanghaftigkeitsindex) und Berechnung der Regression in den verschiedenen Gruppen. Eine der bekanntesten Studien mit dieser Technik stammt von Frederiksen und Melville (1954), die herausfanden, daß ein Interessentest nur für wenig zwanghafte Studenten prädiktiven Wert besaß.

b) Prädiktabilitätsansatz. Zwischen der standardisierten Prädiktorvariable und der standardisierten Kriteriumsvariable wird die Differenz gebildet und eine dritte Variable gesucht, die mit dieser Differenz hoch korreliert. Diese Prädiktabilitätsvariable identifiziert also diejenigen Personen, die stark von der Regressionslinie abweichen. Die bekannteste Untersuchung mit diesem Modell stammt von Ghiselli (1956), der bei einer Elimination von 66 % der am schlechtesten vorhersagbaren Personen aus seiner ursprünglichen Population Kreuzvalidierungskoeffizienten von .22 auf .64 anheben konnte. Eine Erweiterung des Prädiktabilitätsansatzes ist durch die Quadrantenanalyse gegeben, bei der die schlecht vorhersagbaren Personen noch in "overpredicted" und "underpredicted", die gut vorhersagbaren in "low hits" und "high hits" geteilt werden. Eine solche Quadranten-Analyse wurde z.B. von Hobert und Dunette (1967) zu Vorhersage der Managerqualitäten verwendet. Durch Elimination von 25 % der ursprünglichen Personen konnte die Kreuzvalidität von .65 auf .73 erhöht werden (der Unterschied ist signifikant).

Neben diesen beiden klassischen Ansätzen zur Auffindung besonders gut vorhersagbarer Populationen gibt es noch einige Ansätze, die mit der Testaufnahme selbst in Beziehung ste-

hen, etwa die Messung der intraindividuellen Variabilität der Antworten auf verschiedenen Skalen (Berdie, 1961, 1969). Die Wirkung der Moderatorvariablen kann nicht nur in dichotomisierten Stichproben erfaßt werden, sondern auch in einem kontinuierlichen Modell. Saunders (1956) benutzte einen multiplen Regressionsansatz, in der das Kreuzprodukt zwischen Prädiktor und Moderator in die Regressionsgleichung einging. Diese Technik bringt jedoch nur selten Vorteile gegenüber den einfachen linearen Moderator-techniken, insbesondere bei vorausgelesenen Gruppen. Die Feststellung einer meßbaren Moderatorwirkung erfolgt nach Zedeck (1971a) auf einem der folgenden Wege:

- a) Feststellung der Signifikanz des Unterschiedes zwischen den Korrelationskoeffizienten in den Subpopulationen.
- b) Feststellung, ob in einer der homogenisierten Subpopulationen die Validität signifikant von 0 verschieden ist, in anderen Subpopulationen dagegen nicht.
- c) Feststellung, ob in einer der homogenisierten Subpopulationen ein signifikant anderer Validitätskoeffizient erscheint als in der Gesamtstichprobe.

Zedeck (1971a) findet dabei nur die erste Prüfmethode sinnvoll. Zusammenfassend ist zur Moderatoranalyse zu sagen, daß sie in einigen sehr spezifischen Fällen gute Ergebnisse erbracht hat, daß es aber bis jetzt nicht gelungen ist, eine immer anwendbare Heuristik zur Auffindung von Moderatorvariablen zu konstruieren oder einige allgemein wirksame Moderatoren zu identifizieren. Im großen und ganzen scheinen die komplexeren Modelle der Moderatoranalyse (z.B. moderierte Regressionstechnik von Saunders (1956) oder Anwendung der Diskriminanzanalyse von Zedeck (1971b)) keine Erfolge aufzuweisen, die den sehr viel höheren mathematischen Aufwand gegenüber den einfachen Modellen rechtfertigen.

2.5. Supressor-Analyse

Als Supressor wird eine Variable definiert, die eine signifikante Korrelation mit dem Prädiktor, aber keine signifikante Korrelation zum Kriterium aufweist. Dies kann damit zusammenhängen, daß bei der Testaufnahme bestimmte Einstellungen wirksam werden (die Tendenz, einen möglichst guten Eindruck zu machen) oder für die Testresponse bestimmte Eigenschaften gebraucht werden (verbale Intelligenz zum Verständnis der Testanweisungen und zur Selektion der besten Testantwort), die mit der späteren Leistung wenig oder nichts zu tun haben. Ob eine Variable Supressoreigenschaften aufweist oder nicht, wird normalerweise durch einen Vergleich der multiplen Korrelation $R_{c.ts}$ mit der einfachen Korrelation r_{tc} festgestellt. "c" steht in dieser Formulierung für Kriterium, "t" für Prädiktor und "s" für die Supressorvariable. Diese Supressorvariable geht mit negativem Beta-Gewicht in die multiple Regressionsgleichung ein. Ein Gewinn der Supressorgleichung gegenüber der einfachen Validierung ist dann gegeben, wenn $R_{c.ts}^2 - r_{tc}^2$ größer als 0 wird.

Dicken (1963) berichtet in seiner Untersuchung mit 50 verschiedenen Koeffizienten nur in 6 Fällen einen signifikanten Zuwachs der prädiktiven Validität. Goldberg, Rorer und Greene (1969) berichten von signifikanten Verbesserungen der Voraussage, wenn für stilistische Variable der Itembeantwortung Supressoranalysen durchgeführt werden. Conger und Jackson (1972) kommen nach ihrer Literaturübersicht zu dem Schluß, daß das Supressormodell nur dann angewandt werden sollte, wenn die Korrelation zwischen der Supressorvariablen und dem Kriterium nicht zu weit von 0 abweicht. Im

großen und ganzen sind von einer Supressoranalyse keine großen Gewinne für die Vorhersagevalidität zu erwarten. Wenn bereits eine ursprüngliche Validität von .40 vorliegt, so müßte eine Korrelation zwischen Supressorvariablen und dem Prädiktor von .60 gegeben sein, um die ursprüngliche Validität um .10 zu erhöhen (Tabelle siehe Conger und Jackson, 1972, S. 593).

2.6. Unterschiedliche Vorhersagbarkeit von verschiedenen Kriteriumsbereichen

Hobert und Dunette (1967) stellen fest, daß Versagen einfacher vorherzusagen ist als Erfolg. Ghiselli und Sanders (1967) greifen eines der "grundlegenden Postulate der klassischen psychometrischen Theorie" an: nämlich das Postulat, daß die Größe des Meßfehlers für einen Test für alle Gruppen von Individuen und für alle Prädiktorbereiche gleich sei. Diese Gleichverteilung wird auch als "Homoszedastizität" bezeichnet. Fisher (1959) fand, daß niedrige Werte im Intelligenztest niedrige Leistungsfähigkeit mit einer einigermaßen hohen Validität vorhersagen lassen, daß aber mittlere oder hohe Intelligenzwerte nur eine relativ geringe Validität besitzen. Lykken und Rose (1963) schreiben: "One of the strongest convictions held by experienced psychometrists is that all regions of the predictor space are not equally valid." Im klinischen Bereich lassen gewisse Symptome einen relativ sicheren Schluß auf eine bestimmte Störung zu; die Abwesenheit solcher Symptome bedeutet jedoch nicht mit einer ähnlichen Sicherheit Abwesenheit der Störung.

Eine der wenigen Untersuchungen, in denen der Heteroszedas-

stizität explizit Rechnung getragen wird, stellt die Analyse von Lykken und Rose (1963) dar. Sie gehen von der Hypothese aus, daß jede Prädiktorvariable in den normalen Grenzen der akzeptierbaren Reliabilität eine höhere Validität dadurch erhält, daß sie grob in Unterabschnitte eingeteilt wird, als wenn sie kontinuierlich verwendet wird. Je geringer die Reliabilität des Prädiktors dabei ist, um so geringer ist die Anzahl der Stufen, in die er eingeteilt werden sollte.

2.7. Pattern Analysis, Configural Analysis

Unter diesen Ausdrücken (Meehl, 1950) versteht man die Berücksichtigung spezifischer Patterns von Werten in einem Test. Intuitiv scheint es durchaus plausibel, daß eine bestimmte Konfiguration von Testwerten oder Antworten in einem Test einen besonderen diagnostischen Wert besitzt. Harrison (1968) schreibt: "For example, answering either true to both items 1 and 2 on a personality test or false on both items may be diagnostic of group A. Answering inconsistently may be diagnostic of group B. In this way, the pattern of responses may be diagnostic even when the individual items are totally indiscriminating." Die Hypothese der Überlegenheit der Configural Analysis wurde von mehreren Autoren nachgeprüft, die ziemlich übereinstimmend zu dem Resultat kamen, daß spätestens in der Kreuzvalidierung die Einzelitemanalyse der Konfiguralanalyse überlegen ist. Jackson (1971) schreibt: "Any significant gains in applying configural scoring over the usual linear scoring to items are encountered rarely, if at all". Lunneborg und Lunneborg (1967): "Patterns lack predictive stability from sample to sample".

Campbell (1963): "Several Studies show a rather severe cross-validation shrinkage, while others fail to report any cross validity. Configural Scoring does better than standard methods in validation samples, but standard-classic methods better in the cross-validation samples."

Harrison (1968) fand ebenfalls keine signifikanten Verbesserungen der Aussagekraft mit der Konfiguralanalyse, gibt ihr jedoch weiterhin Chancen zur Aufdeckung von aufeinander bezogenen oder typischerweise bei Verhaltensgestörten einander nicht ausschließenden Gedanken.

Die bei diesen Studien verwendeten Modelle beruhen z. T. auf einer Ersetzung der üblichen Regressionsgleichung

$K = ax + by + c$ durch die Gleichung $K = ax + by + cxy + d$, also Mitverwendung des Kreuzprodukts von zwei Prädiktoren x und y , (K = Kriterium; a, b, c, d sind Konstanten). Als Beweis für die Konfigurationshypothese wird dabei die Signifikanz des Interaktionsausdrucks cxy betrachtet. In der ursprünglichen Fassung Meehls wurden signifikant unterschiedliche Phi-Koeffizienten zweier Items bei verschiedenen Gruppen als Indikator für die Konfigurationshypothese gewertet.

Ein weiteres Modell ist die Zuweisung verschiedener Regressionsgewichte zum zweiten Prädiktor, je nach der Höhe des ersten Prädiktors. Dies bedeutet, daß die Antwort auf eine Frage umso schwerer (leichter) gewichtet wird, je extremer die Zustimmung (Ablehnung) zu einer anderen Frage ist. Bei der üblichen multiplen Regression dagegen bleiben die Regressionsgewichte gleich, ungeachtet des Niveaus der jeweiligen Variablen. Auch hier könnte man als Beweis für die Konfigurationshypothese einen signifikant höheren Validitätskoeffizienten bei unterschiedlichen Regressionsgewichten gegenüber einförmigen Regressionsgewichten annehmen.

Eine Konfigurationshypothese, die nicht von einzelnen Items, sondern Faktoren ausgeht, wird von Lykken und Rose (1963) beschrieben. Sie gehen bei diesem Modell nicht von einzelnen Prädiktoren, sondern von einer Kombination von jeweils zwei Prädiktoren aus. Jeder Prädiktor wird grob in 3 Bereiche eingeteilt, was für die Kombination also eine 3 x 3 Tabelle gibt. Für jede "Zelle" der Kombination gibt es eine bekannte Trefferquote der Diskrimination zwischen zwei Gruppen (z.B. Neurotiker vs. Psychotiker). Aus ihren Daten ergibt sich, daß die extremen Zellen (1,1 und 3,3) schlechter sind (d.h. Trefferquoten um die 50 % herum haben) als die mittleren Zellen (1,3 und 3,1).

Im großen und ganzen ergibt sich gegenüber anderen Methoden kein wesentlicher Vorteil in der Trefferquote; der Vorteil des Modells scheint aber in seiner leichten Handhabung zu liegen.

Alles in allem scheint der verfolgte Ansatz der Konfigurationsanalyse nicht besonders vielversprechend zu sein.

2.8. Zusammenfassung

Als allgemeinstes Ergebnis dieser kurzen Literaturanalyse sind vielleicht zwei Dinge festzuhalten. Die erste Feststellung ist die, daß im Bereich der Persönlichkeitsfragebögen grundsätzlich die gleichen testtheoretischen Instrumente verwendet werden, wie bei Intelligenz- und Fähigkeits-tests. Die zweite ist, daß keines der verwendeten Instrumente ins Gewicht fallende Verbesserungen bei der Verwendung von Fragebögen erzielte. Zwar können durch Selektion von "unvorhersagbaren Personen" durch den differentiellen Prädiktabilitätsansatz oder sonstige Moderatortechniken die

Validitätskoeffizienten gesteigert werden, zwar können durch Aufspaltung des Kriteriumsereichs in "sichere" und "unsichere" Zonen in einigen Fällen ganz gute Ergebnisse erzielt werden, durch dieses Herauspicken der Rosinen ist aber für das allgemeine Testproblem nichts gewonnen.

3. Response-Analyse bei Fragebögen

3.1. Modelle der Fragebogenbeantwortung

Die Unfähigkeit der klassischen testtheoretischen Methoden, eine ins Gewicht fallende Verbesserung der Aussagefähigkeit bei Persönlichkeitsfragebögen zu produzieren hat möglicherweise dazu beigetragen, die Responses auf Persönlichkeitsfragebögen als eigenes Problem zu sehen und von hier aus neue Ansatzpunkte zu suchen. Bei der Persönlichkeitsmessung treten hierbei ja völlig neuartige Probleme im Vergleich zur Messung von Intelligenz oder sonstigen Fähigkeiten auf. Während bei einer Response in einem Fähigkeitstest ziemlich eindeutig eine Auseinandersetzung mit einer Aufgabe vorliegt und weitgehend vom Aufgabenmaterial her determinierte Responses entstehen, sind bei Persönlichkeitstests zumindest hypothetisch die unterschiedlichsten Responseudeterminanten anzunehmen. Eine Reihe von Autoren machen mehrere unterschiedliche Determinanten für das Zustandekommen von Responses auf Fragebögen verantwortlich.

McGee (1967) nennt:

1. Zufall: die Beantwortung eines Persönlichkeitsfragebogens ist - zumindest bei manchen Versuchspersonen - ein völlig zufälliges Verhalten.
2. Das Reizmaterial selbst: der Inhalt der Fragen oder Be-

hauptungen determiniert weitgehend die Response.

3. Das Vorhandensein von anderen Antwortalternativen.
4. "Fractional Antedating Responses": emotionale Reaktionen und cognitive Auseinandersetzung mit dem Inhalt.
5. "Subjektive" Variable: treten vor allem dann auf, wenn das Item mehr oder weniger sinnlos ist.
6. Testartefakte: Reihenfolge der Items, Umfeld des Items, Zeitbegrenzung.

Damarin (1970) nennt die folgenden Responseudeterminanten:

1. die Genauigkeit der Selbstwahrnehmung und Selbstbeschreibung
2. den Persönlichkeitszug selbst
3. Response-Stile, Response-Sets.
4. Kenntnis der "erwünschten" Responses
5. Acquiescence,

Aussagekräftiger als spekulativ orientierte Modelle des Zustandekommens von Responses auf Fragebogenitems sind Untersuchungen über Varianzanteile von Fragebogenantworten; Untersuchungen über Reaktionen von Personen bei der Beantwortung von Items aus Persönlichkeitsfragebögen, etc. Im folgenden werden einige Experimente zusammengefaßt, die darüber näheren Aufschluß geben sollen.

3.2. Response-Sets

Einen relativ breiten Raum in der Untersuchung von Persönlichkeitsfragebögen nimmt die Untersuchung von sogenannter "Response-Sets" ein. Der Ansatz hierzu stammt von Cronbach (1946 und 1950), der feststellte, daß Personen bei Intelli-

genz- und Fähigkeitstests unterschiedliche Schätzungsgewohnheiten für Items hatten, die sie nicht lösen konnten. Cronbach stellte damals fest, daß diese Schätzungsgewohnheiten zur Fehlervarianz in den Testwerten beitrugen und deswegen kontrolliert werden sollten. Dieser Ansatzpunkt wurde nach McGee (1967) auch auf Persönlichkeitsfragebögen übertragen. In der ersten "Era of Elaboration" (McGee) wurden verschiedene Response-Sets beschrieben: der deviation response set (Berg, 1955) social desirability response set (Edwards, 1957), Acquiescence (Cronbach, 1946; Jackson und Messick, 1958). In der darauffolgenden "Era of Enchantment" wurden die Response-Sets nicht mehr als Störvariable betrachtet, sondern als eigenständige Persönlichkeitskorrelate untersucht. Schließlich wurde - teilweise aufgrund von Fehlschlägen mit den Response-Sets - die Existenz und praktische Auswirkung dieser Response-Determinanten in Frage gestellt (Rorer, 1965; Block, 1971). Die Definition von "Response-Set" variiert von Autor zu Autor und gab in der Literatur Anlaß zu heftigen Kontroversen. Rorer (1965) trifft eine relativ klare und nützliche Unterscheidung von "Response-Set" und "Response-Style". Response-Set: "The term is used here to refer to the criteria according to which a respondent evaluates item content when selecting his answer. Sets are designated by such terms as 'dissimulation' and 'defensiveness'. Response-Style: "The term style refers to a way or a manner of responding, such as the tendency to select some particular response option independently of item content." Damit ist ausgesagt, daß ein Response-Set die Response je nach dem Inhalt des Items unterschiedlich beeinflusst, ein Response-Stil dagegen unabhängig vom Inhalt. Einen Einfluß von Faktoren, die nicht ausschließlich vom Inhalt des Items her zu erklären sind, wird also im wesentlichen von allen Autoren vertreten; umstritten ist lediglich das Ausmaß des Einflusses dieser Faktoren und das Ausmaß der Kovarianz mit dem Iteminhalt.

3.2.1. Acquiescence

Unter "Acquiescence" wird die Tendenz verstanden, zu Behauptungen, Statements und dergleichen, in diesem Fall über die eigene Person, unreflektiert "ja" oder "stimmt" zu sagen. Bentler, Jackson und Messick (1971) unterscheiden zwei verschiedene Typen der Acquiescence, nämlich einerseits "agreement acquiescence" (Tendenz, auf alle Items mit "ja" oder "stimmt" zu antworten) und andererseits "acceptance acquiescence" (Tendenz, alle diejenigen Items zu bejahen, die das Vorhandensein von Persönlichkeitszügen behaupten und Items zu verneinen, die die Abwesenheit von solchen Zügen ausdrücken). Bestätigung dieser Hypothesen wurde vor allem in sogenannten "Item-Reversal"-Studien gesucht. Wenn Persönlichkeitsitems in ihrer positiven und negativen Fassung gleichermaßen zugestimmt wurde, so sah man dies als Indiz für Acquiescence an. Wie Rorer (1965) zeigte, gibt es aber eine Reihe von Items, bei denen es möglich ist, sowohl der positiven wie auch der negativen Formulierung zuzustimmen oder beide gleichermaßen abzulehnen. McGee (1967) weist darauf hin, daß es fast nie eindeutige Umkehrungen von Items gibt, da mindestens Ablehnung eines Wesenszuges oder Zustimmung zum Gegenteil möglich ist (traurig : nicht traurig; traurig : lustig).

Bei der Untersuchung der Persönlichkeitskorrelate der Acquiescence ging man von der theoretischen Basis aus, daß Ablehnung von Behauptungen mehr Selbstvertrauen, Egostärke und persönliche Sicherheit benötige als Zustimmung zu Behauptungen. Damit stellte man die Acquiescence in das Umfeld von autoritärem Wesenszug und Konformität (Gage und Chatterjee, 1960). McGee (1962) kritisierte an den Unter-

suchungen über die Persönlichkeitskorrelate der Acquiescence, daß es unsinnig sei, sie mit weiteren Persönlichkeitsfragebögen zu validieren, da man durch die Wirkung der Acquiescence in beiden Verfahren zu hohe Korrelationen bekäme.

Eine Kontrolle der Acquiescence ist auf mindestens 4 verschiedenen Arten möglich (Jackson, 1967):

1. durch ausbalancierte Skalen (gleiche Anzahl von positiven und negativen Items). Diese Methode stößt auf die oben schon angesprochenen Probleme der Äquivalenz positiv und negativ formulierter Items.

2. durch Ableitung von unterschiedlichen Formeln für "set" (S) und "content" (C). Eine der Möglichkeiten für solche Formeln sind die folgenden von Messick und Frederiksen (1958):

$$C = (Fa/Nf) + (U_d/N_u) - 1$$

$$S = \frac{(Fa/Nf) + (U_d/N_u)}{1 - C}$$

Fa = Zahl der pos. Items, denen zugestimmt wurde

N_f = Zahl der pos. Items

U_d = Zahl der abgelehnten negat. Items

N_u = Negat. Items

3. Statistische Kontrolle (Supressormodelle, partielle Korrelation).

4. Forced-Choice-Items.

Alles in allem scheint in der neueren Literatur das Problem der Acquiescence, vor allem durch Artikel von Rorer (1965) und Block (1965, 1971), nur mehr wenig Beachtung zu finden.

3.2.2. Social Desirability (SD)

In den meisten Persönlichkeitsfragebögen kommen Verhaltensweisen oder Selbstaussagen vor, die einer sehr starken positiven oder negativen Wertung durch die Gesellschaft unterliegen. Verschiedene Items sind unterschiedlich dazu geeignet, einen guten Eindruck entweder durch Ablehnung negativer Wesenszüge oder Zustimmung zu positiven Wesenszügen zu machen. Diese unterschiedliche Wertung von Items, ihre unterschiedliche Eignung zur Eindrucksmanipulation wird von Edwards (1957, 1963) "Social Desirability" genannt. Der Wert eines Items auf dem Kontinuum der sozialen Erwünschtheit kann nach Edwards (1963) durch mindestens drei verschiedene Techniken gemessen werden:

1. Durch das Ausmaß der Veränderung der Itembeantwortung unter verschiedenen Instruktionen (wahrheitsgemäß und anonym zu antworten oder sich selbst in einem möglichst optimalen Licht darzustellen).
2. Einschätzung der "Ladung" an Social Desirability durch Experten. Der gemittelte Skalenwert ergibt das Ausmaß an Social Desirability.
3. Korrelation von Items mit den sogenannten "Lügenitems". Diese Lügenitems betreffen Verhaltensweisen oder Einstellungen, die gesellschaftlich stark sanktioniert sind,

aber trotzdem bei fast allen Personen vorkommen bzw. fehlen ("Ich habe noch nie etwas genommen, was nicht mir gehört". "Ich habe zu Hause die gleichen Tischnitten wie in einem guten Restaurant" etc.). Bekannteste Lügenskala: K-Skala beim MMPI.

Nach Edwards (1963, 1967) hat eine Einschätzung der Ladung an Social Desirability nur dann Sinn, wenn sie von verschiedenen Gruppen in relativ gleicher Weise vorgenommen wird. Er fand bei entsprechenden Untersuchungen hohe Übereinstimmung auch bei einer Einschätzung durch die verschiedensten Extremgruppen. (klinische Populationen), sowie bei interkulturellen Vergleichen und Messung nach verschiedenen Methoden.

Der Einfluß der Social Desirability auf die Testbeantwortung ist so groß, daß Edwards (1967) schreibt: "It is my position that scores on various personality trait scales are correlated with scores on the SD Scale to the degree to which they are measuring the same common personality trait I believe the SD-Scale to be measuring: the tendency to give socially desirable responses in self-description." Er interpretiert die ersten Faktoren des MMPI als mehr oder weniger reine Faktoren der Social Desirability. Dieser Einfluß der Social Desirability wird auch von Autoren anerkannt, die andere Response-Sets kategorisch ablehnen.

Als Persönlichkeitskorrelate hoher Social-Desirability-Werte wurden gefunden:

Crowne und Marlowe, 1964: Hohe Werte treten vor allem bei Personen auf, die ein starkes Bedürfnis haben, von anderen anerkannt zu werden. Allison und Hunt, 1959: Hohe Werte liegen bei "otherdirected"-Persönlichkeitsstrukturen vor. Banikotes et al., (1971): Hohe Werte an Social Desirability treten vor allem bei psychisch gesunden stabilen Persön-

lichkeitsstrukturen auf. Ruch und Ruch (1967) fanden, daß eine Unterdrückung der Lügentendenz bei MMPI-Skalen zu schlechteren Ergebnissen bei der Voraussage des Verkaufserfolges führt als wenn die Wirkung dieser Variable unberücksichtigt bleibt. Die höchsten Validitäten für den Verkaufserfolg hatte die Lügenskala selbst (hohe Werte = hoher Erfolg). Fulkerson et al. (1958) fanden positive Beziehungen zwischen der K-Skala des MMPI und der Angepaßtheit von K-Piloten. Diese Befunde scheinen mit einiger Konsistenz darauf hinzudeuten, daß Tests nicht trotz, sondern wegen ihres Gehalts an Social Desirability funktionieren und daß hohe Werte auf dieser Dimension in Zusammenhang mit Leistung und Erfolg stehen.

3.2.3. Abweichende Responses (Response Deviation)

In ihrer einfachsten Form behauptet die Deviation-Hypothese, daß abweichende Response-Pattern in Verhaltensweisen wie z.B. Responses in bestimmten Arten von Tests, ein Hinweis auf allgemein untypische, abweichende Responses wie emotionale Störungen, psychotische Reaktionen, geniales Schaffen sein müßten. Diese Hypothese wurde von Berg (1955, 1967) formuliert und getestet. Die Untersuchungen wurden aber meist mit relativ sinnfreiem Material durchgeführt (abstrakte Zeichnungen, Töne, etc.), so daß die Relevanz für Persönlichkeitsfragebögen nicht sehr hoch ist. Irgendwelche weitreichenden Ergebnisse, die in Zusammenhang mit abweichenden Response-Patterns bei Persönlichkeitsfragebögen gefunden wurden, sind aus der durchgesehenen Literatur nicht bekannt geworden.

3.2.4. Vorliebe für Extremantworten

Dieser Beantwortungsstil kann nur dort auftreten, wo Zustimmung bzw. Ablehnung verschiedener Items in verschiedenen Intensitätsgraden möglich ist. Eine Vorliebe für extreme bzw. mittlere Antworten scheint nach den Ergebnissen, die Hamilton (1968) in seiner Literaturübersicht referiert, relativ stabil und über verschiedene Skalen hinweg generalisierbar zu sein. Über die Persönlichkeitskorrelate der Bevorzugung extremer Antworten liegen größtenteils inkonsistente Ergebnisse vor, jedoch zieht Hamilton folgende Schlüsse:

"There is some evidence that different patient groups can be differentiated in terms of ERS...although not all differences have reached statistical significance and the reliability of such differences is unknown. The overall findings, however, suggest that there is an increase in ERS as adjustment becomes poorer." "In summary, these findings indicate that there is a relationship between anxiety level and ERS, but whether the relationship is general is not clear."

ERS scheint nach Ergebnissen von Bengelmann (1959) und Soueif (1958) eher in den unteren sozioökonomischen Schichten vorzukommen.

Die sichersten Zusammenhänge zwischen ERS und Persönlichkeit scheinen sich bei den Persönlichkeitseigenschaften "Intoleranz von Mehrdeutigkeit", "Rigidität" und ähnlichen zu ergeben. Studien verschiedener Art und Herkunft haben für diesen Zusammenhang immer wieder konsistente Korrelationen ergeben. Brim und Hoff (1957) erklären die Bevorzugung extremer Antworten als individuelle Differenzen in der Toleranz von mehrdeutigen Situationen folgendermaßen: sie wird als Maßnahme interpretiert, in der Umgebung ein größe-

* Extremeness Response Set

res Maß an Strukturierung zu erreichen und dadurch Unsicherheit zu vermeiden.

Auch in Faktorenanalysen verschiedener Antwortstile scheint sich die Bevorzugung extremer Antworten als konsistentes Merkmal herauszustellen. In einer Studie von Zuckerman und Norton (1961) ergab sich ein ERS-Faktor; Schutz und Forster (1963) erhielten einen "Inflexibility"-Faktor, der hohe Ladungen von ERS aufwies.

Messung von ERS:

Response-Stile wie ERS haben dann eine maximale Chance, in Erscheinung zu treten, wenn der Einfluß des Stimulus-Materials sehr gering ist. Aus diesem Grunde wurden eine Reihe von Messinstrumenten konstruiert, die den Einfluß des Item-Inhalts minimieren sollten: Picture Reaction Test (Berg, 1959); Personal Friends Questionnaire (Soueif, 1958); Aphorisms Test (Hamilton, 1965) und verschiedene Checklisten (siehe Hamilton, 1968).

Als Index des ERS wurden benutzt:

- a) Zahl der Extrembeantwortungen.
- b) Zahl der Extremantworten separat für jeden Pol.
- c) Bimodalitäts-Index: Häufigkeit der Extremantworten minus Häufigkeit der mittleren Antworten (Peak et al., 1960).
- d) Abweichung vom Skalenmittelpunkt (Peabody, 1962).

Leider wird von keiner vergleichenden Studie über die verschiedenen Indices hinweg berichtet.

Die Anwendbarkeit der Befunde über extreme Antwortstile auf die üblichen Persönlichkeitsfragebögen ist durch den Umstand begrenzt, den auch Hamilton immer wieder hervorhebt: je mehrdeutiger das Stimulusmaterial, umso größer ist der Einfluß dieses Stils. Peabody (1962) teilt in seinen Untersuchungen mit der F- und D-Skala die Varianz der Fragebogenwerte folgendermaßen auf:

70 - 80 % durch den Iteminhalt bedingte Varianz.

10 % Varianz, die durch den Beantwortungsstil bedingt ist.

10 - 20 % Kovarianz zwischen Inhalt des Items und dem Beantwortungsstil.

Aus diesen Daten ist abzulesen, daß bei relativ stark strukturierten Iteminhalten der Varianzteil, der auf das Konto des Responsestils geht, relativ gering ist.

3.3. Kontext- und Kontrasteffekte

Die weite Verbreitung von Adaptations- und Kontrasteffekten im psychischen Geschehen (Helson, 1964) läßt die Idee plausibel erscheinen, daß solche Prozesse auch bei der Beantwortung von Persönlichkeitsfragebögen eine Rolle spielen und zumindest für einen Teil Fehlervarianz verantwortlich sein könnten. Haertzen und Hooks (1968) untersuchten in diesem Zusammenhang Kontext- und Kontrasteffekte. Als Kontexteffekt wird definiert, wenn die Beantwortung eines Items wenigstens zum Teil eine Funktion der vorausgegangenen Items ist; als Kontrasteffekt, wenn die Response wenigstens zum Teil eine Funktion des mittleren Stimuluswerts der umgebenden Items ist. Die Untersuchung von Haertzen und Hooks brachte keine signifikanten Adaptations- oder Kontrasteffekte zutage. Ähnlich negative Ergebnisse berichtet auch McGee (1967), der bei einer Veränderung der Itemsequenz und des Kontexts, innerhalb dessen die Items standen, keine Veränderung der Beantwortungsverteilung fand.

Da Adaption-Level-Effekte bei der Beurteilung anderer Personen, nicht aber bei der Selbstbeurteilung gefunden werden, folgern Haertzen und Hooks (1968), daß die Selbstbeur-

teilung stabiler als die Fremdbeurteilung ist. Man könnte vielleicht hinzufügen, daß bei der Selbstbeurteilung in Fragebögen andere Prozesse ablaufen als bei der Fremdbeurteilung.

3.4. Zustimmung und Ablehnung als unterschiedliche Arten von Responses

Items in Persönlichkeitsfragebögen werden bei der Testkonstruktion in ihrer positiven oder negativen Form meist als gleichwertig betrachtet. Schon im umgangssprachlichen Denken aber ist die Gleichwertigkeit von Zustimmung oder Ablehnung zu positiven oder negativen Behauptungen über sich selbst nicht gegeben. Uneingeschränkte Bejahung positiver Aussagen über sich selbst wird sozial abgewertet ("Eigenlob stinkt"), extreme ("empörte") Ablehnung negativer Aussagen jedoch ist in vielen Fällen geradezu eine Rollenvorschrift. Ähnliche Verhältnisse kann man bei der Beantwortung von Persönlichkeitsfragebögen erwarten. Zunächst einmal ist die häufig vorgefundene, fast vollständige Trennung positiver und negativer Items bei Faktorenanalysen zu finden. Faktoren, die zu gleichen Teilen aus positiv und negativ formulierten Items bestehen, sind sehr selten. (Bentler, Jackson und Messick, 1971)

Rundquist (1966) zitiert ein Experiment von Smith (1932), bei dem die gleichen Items, einmal positiv und einmal negativ formuliert, in eintägigem Abstand den gleichen Versuchspersonen gegeben wurden. Dabei fand sich zwar eine hohe Stabilität der einzelnen Skalen (Retest nach 2 Wochen), jedoch nur eine geringe Korrelation zwischen der positiven und der negativen Skala (.36 bzw. .24). Auch dies deutet

darauf hin, daß Zustimmung auf positiv formulierte Items nicht das gleiche ist wie Ablehnung von negativen.

Rundquist und Sletto (1936) fanden, daß positiv formulierte Items von negativen des gleichen Inhalts sich bezüglich Mittelwert, Standardabweichungen und externen Validitäten unterschieden. Die negativ formulierten hatten dabei eine höhere Validität als die positiv formulierten Items. Die interne Konsistenz der negativ formulierten Items ist höher als die der positiv formulierten Items. Rorer (1965) berichtet, daß negativ formulierte Items eine geringere Varianz als positive besitzen. Mitzel, Rabinowitz und Ostreicher (1956) fanden nur bei negativ formulierten Items eine Validität mit einem Außenkriterium. Umgekehrt fand Brengelmann (1959, 1960), daß nur bei positiv formulierten Items Extremantworten mit der Rigidität korrelieren, nicht dagegen bei negativ formulierten Items.

Diese Ergebnisse weisen darauf hin, daß in einem Persönlichkeitsfragebogen Zustimmung und Ablehnung zwei völlig verschiedene psychologische Prozesse darstellen, die getrennt analysiert werden sollten.

3.5. Self-Disclosure und Informationsmanipulation

Der Psychologe, der einer Versuchsperson einen Persönlichkeits- oder Verhaltensfragebogen in die Hand gibt, erwartet normalerweise, daß diese Versuchsperson den Bogen "wahrheitsgemäß" beantwortet. Ohne jetzt schon auf den etwas komplizierten Zusammenhang zwischen Selbstwahrnehmung und Beantwortung eines Bogens einzugehen, kann man doch aussagen, daß es unwahrscheinlich ist, daß alle Personen in der gleichen Weise bereit sind, die gewünschten Informationen über

sich selbst herauszugeben. Damarin (1970) unterstellt, daß ein Patient, der zum Therapeuten kommt, bei weitem motivierter ist, sich selbst offen und wahrheitsgemäß zu beschreiben als schon z.B. ein College-Student, der allenfalls noch Wohlwollen oder Interesse für die Forschung als Motivation aufbringt. Folgt man Goffman (1959), so ist für eine Reihe von Personen, besonders mit höherem Status, die Darstellung der positiven Seiten der eigenen Person und die Verschleiерung der negativen sogar eine wesentliche Rollenanforderung. Man wird annehmen können, daß Bewerber für eine gefragte Stelle wesentlich zurückhaltender sind, unangenehme oder unvorteilhafte Informationen über sich selbst abzugeben als innerhalb einer anonymen Befragung.

Die Bereitschaft, Informationen über sich selbst abzugeben, ist in den letzten Jahren unter dem Terminus "self-disclosure" vor allem in den USA in größerem Umfang untersucht worden. Es wurden eigene Skalen zu dem Zweck entwickelt, diese Self-Disclosure unter verschiedenen Bedingungen und für verschiedene Persönlichkeitsstrukturen zu untersuchen. Von Jourard und Lasakow (1958) z.B. wurde ein "Self-Disclosure-Questionnaire" entwickelt, das die Bereitschaft mißt, Informationen aus den folgenden Bereichen an verschiedene Zielpersonen weiterzugeben: Einstellungen und Meinungen, Interessen und Vorlieben, Studium, Arbeit, Geldangelegenheiten, eigene Persönlichkeit, eigener Körper. Nach Fitzgerald (1963) hängt der Betrag an Informationen, die man an andere Personen weitergibt, vor allem von zwei Faktoren ab. Der erste Faktor ist die Distanz in einer Beziehung. Personen, denen man nähersteht, (Eltern, beste Freunde, etc.) gibt man mehr Informationen als Personen, zu denen man eine größere Distanz hat (flüchtige Bekannte, Vorgesetzte). Der zweite Faktor ist die "Öffentlichkeit"

der Informationen. Mitteilungen über die "public aspects of self", also z.B. Einstellungen, Interessen, Meinungen, Arbeit, Studium, werden bereitwilliger weitergegeben als zentralere und tabuisierte Informationen über Geld, eigene Persönlichkeit und eigener Körper.

Die Persönlichkeitskorrelate der Self-Disclosure sind etwas umstritten. Jourard (1959) berichtet, daß ein hoher Betrag an Self-Disclosure das Kennzeichen einer gesunden Persönlichkeit ist. Fitzgerald (1963) fand keine Beziehung zwischen Selbstvertrauen, Selbstachtung und Self-Disclosure. Lind (1971) konnte signifikante Beziehungen zwischen dem Wert "total actual self-disclosure" und Ängstlichkeit, schlechter Anpassung und Selbstvertrauen nachweisen. Pedersen und Breglio, (1968) konnten ähnliche Beziehungen nur bei Männern nachweisen: unstabile Männer gaben mehr Informationen über ihre Persönlichkeit, Gesundheit und körperliche Erscheinung ab als stabile Männer; bei Frauen waren die Verhältnisse umgekehrt.

Aus diesen Untersuchungen sind zumindest zwei relevante Aspekte für Persönlichkeitsfragebögen und Responseprozesse ableitbar. Da in den meisten Fragebögen ja genau die Dinge abgefragt werden, die ohnehin weniger mitgeteilt werden, nämlich Informationen über die eigene Persönlichkeit, über den eigenen Körper, kann man annehmen, daß diese Informationen zumindest teilweise stark modifiziert und selektiert sind. Der zweite Aspekt ist, daß von verschiedenen Personen unterschiedlich viel Information über die eigene Person abgegeben wird. Da in einem Persönlichkeitsfragebogen aber normalerweise keine Unterscheidung getroffen werden kann zwischen "Abwesenheit des entsprechenden Verhaltens" und "Manipulation der Informationsweitergabe", liegt hier vermutlich eine der größten Quellen von Fehlervarianz in

einem Persönlichkeitsfragebogen. Möglicherweise haben Moderator ("Predictability-") Untersuchungen hier ihren eigentlichen Ansatzpunkt.

Um dem Problem der bewußten oder unbewußten Verfälschung oder Schönfärberei zu begegnen, wurden mehrere Ansätze versucht, um diese Tendenzen entweder zu verhindern oder die Testwerte danach zu korrigieren. Doll (1971) nennt folgende Versuche:

- a) Forced-Choice-Item Technik.
- b) Korrektur- und Supressor-Skalen.
- c) Entwicklung von Items, die unter den üblichen Bedingungen nicht ihre Validität einbüßen.
- d) Identifikation der fälschenden oder färbenden Personen.

Diese Versuche seien aber alle relativ mager ausgefallen. Nach Doll wurden die meisten Untersuchungen über das Verfälschungsproblem unter zu extremen Versuchsinstruktionen durchgeführt; in der realen Situation, in der Tests durchgeführt werden, seien normalerweise subtilere Fälschungs- und Färbungsmechanismen am Werk; auf alle Fälle aber gebe es verschiedene Grade der Verfälschungstendenz. Eine eigene Untersuchung von Doll bezog sich auf zwei Fragestellungen: erstens, ob Items, die einen prinzipiell nachprüfbaren, objektiven Gehalt haben, weniger verfälscht werden als andere, (subjektive, nicht überprüfbare Items) und zweitens, ob Items, die kontinuierlich aufgebaut sind (als Beantwortung Grade der Zustimmung, Häufigkeit, Intensität etc. haben) mehr verfälscht werden als andere. Durch Instruktionen wurden drei verschiedene "faking -sets" erzeugt. Die erste Instruktion bestand darin, den Versuchspersonen zu sagen, sie sollten sich in günstigem Licht darstellen, würden aber anschließend im Interview nach ihren Ansichten genauer befragt. In der zweiten Instruktion wurde gesagt, daß sich die Versuchspersonen

sonen zwar in günstigem Licht darstellen sollten, daß aber im Test eine Lügenskala eingebaut sei. Die dritte Instruktion schließlich war lediglich die Anweisung, sich möglichst günstig darzustellen. Unter der ersten Bedingung wurden signifikant mehr subjektive als objektive Items verfälscht; unter der zweiten Bedingung dagegen nicht. Unter der dritten wurden sogar mehr objektive Items verfälscht als subjektive. Kontinuierlich aufgebaute Items wurden unter allen drei Bedingungen mehr verfälscht als nicht-kontinuierliche. Die meisten Verfälschungen traten bei der letzten Instruktion auf.

Doll schließt daraus, daß Fragebogenitems dann am wenigsten verfälscht werden, wenn sie nichtkontinuierlich aufgebaut sind und einen objektiv erfragbaren Inhalt haben. Diese Bedingungen sind zum großen Teil bei biografischen Informationsbögen erfüllt, so daß sich die Überlegenheit dieser Methode vielleicht darauf zurückführen läßt.

Die Verfälschbarkeit von Fragebögen kann nicht nur als Quelle von Fehlervarianz und mangelnder Interpretierbarkeit gesehen werden, sondern in einer etwas überraschenden und ungewohnten Interpretation, als gerade die Varianz, die mit dem Kriterium korreliert. Diese Sichtweise wird von Ruch und Ruch (1967) vertreten, die bei einer Untersuchung über die Vorhersage des Verkaufserfolges mit Hilfe einiger MMPI-Skalen die beiden Alternativhypothesen aufstellten:

- a) Persönlichkeitsfragebögen zeigen eine Validität, obwohl sie verfälscht werden können.
- b) Persönlichkeitsfragebögen sind gerade deswegen valide, weil sie verfälscht werden können.

Sie benutzten einige MMPI Skalen, die einmal nach der K- (=Lügen-)Skala korrigiert und einmal unkorrigiert als Prädiktoren des Verkaufserfolgs benutzt wurden. Dabei hatten

die korrigierten Skalen eine wesentlich geringere Validität als die unkorrigierten Skalen, die höchste Validität aber die Lügenskala selbst.

Ruch und Ruch erklären dies wie folgt: "The good salesman is more likely than the poor salesman to have a clear conception of what demands the selling job puts on him personally and hence is better able than the poor salesman to put his best foot forward, regardless of what his "true" personality dynamics are". "Salesmen will attempt to give the answer they think the employer wants, and hence their responses become to a large degree a measure of their image of the job's demands".

In ähnlicher Weise berichten Dahlstrom und Welsh, (1960) als Persönlichkeitskorrelat von hohen Werten der K-Skala des MMPI: "The high K normal is one of poise, reserve, and comfort in social relations. These people usually have the social skills and experience to carry off successfully the moment-to-moment requirements of a social situation, or if they have qualms and insecurities, to cover them under a facade of imperturbability".

Verfolgt man diesen Ansatz weiter, so ergibt sich damit die Konsequenz, daß ein Fragebogen mindestens in zweifacher Weise wirken kann: in klinischen Fällen als direktes Meßinstrument pathologischen Verhaltens und im normalen Bereich als Maß für soziale Intelligenz und Geschicklichkeit im Durchschauen von sozialen Anforderungen.

3.6. Cognitive und emotionale Reaktionen bei der Beantwortung von Fragebögen

In mehreren verschiedenen Untersuchungen wurde versucht,

Aufschlüsse über die bei der Beantwortung von Fragebogen-items ablaufenden Prozesse zu erlangen. Eine Untersuchung von Turner und Fiske (1968) befaßte sich mit dem Problem, welche Responses bei dem Vergleich der in einem Bogen enthaltenen Aussagen mit der Selbsterfahrung ablaufen. Sie fanden folgende Klassen von Vorgängen bei der Beantwortung (Codierung durch die Autoren).

1. Allgemeine Selbstwahrnehmung. (Diese Kategorie wurde benutzt, wenn eine Person die Frage nicht auf eine spezielle Erfahrung bezog, sondern die Antwort als allgemein beschreibend, zutreffend für die eigene Person bezeichnete.)
2. Relevante Erfahrung. (Die Versuchsperson hatte genügend Erfahrungen mit dieser Verhaltensweise oder Reaktion bei sich selbst und stellte durch die Antwort fest, daß diese Erfahrungen die Antwort determinierten)
3. Spezifische Erfahrung. (Im Gegensatz zu der allgemeinen Erfahrung stellte die Person durch die Antwort fest, daß in wenigen oder einzelnen Fällen schon entsprechende Erfahrungen gemacht oder Verhaltensweisen gezeigt wurden.)
4. Einschränkung. (Diese Kategorie wurde benutzt, wenn eine Versuchsperson Einschränkungen hinsichtlich Zeit, Ort und Umgebung gemacht hatte, um die Frage noch als zutreffend beantworten zu können)
5. Neuinterpretation. (In einigen Fällen mußte die Versuchsperson, um die Frage sinnvoll beantworten zu können, neue Interpretationen der Frage machen. In einigen Fällen waren sich die Vpn dieser Neuinterpretation bewußt, in einigen Fällen dagegen lag schlicht eine falsche Interpretation des Inhalts vor.)
6. Keine einschlägige Erfahrung. (In dieser Kategorie hatte

die Versuchsperson keine einschlägigen Erfahrungen oder Situationen erlebt und konnte sich lediglich ausmalen, was sie tun oder wie sie reagieren würde.)

7. Starke emotionale Reaktion. (In dieser Kategorie mußte die Stärke der emotionalen Reaktionen auf Items angezeigt werden.)

In ihrer Studie fanden Turner und Fiske heraus, daß eine große Zahl von Personen in der vom Testautor erwünschten Weise (Kategorie 1 oder 2) reagierten; daß aber in vielen Fällen auch unerwünschte Reaktionen (Kategorie 3 bis 7) auftraten. Die Gütekriterien (Homogenität und Stabilität) waren positiv mit den Kategorien 1 und 2 korreliert, negativ mit den Kategorien 3 bis 7.

Nowakowska (1971) konstruierte einen Fragebogen zur Messung subjektiver Reaktionen auf Persönlichkeitsitems.

Sie fand folgende Faktoren:

1. Emotionale und motivationale Reaktion auf die Items (angenehmer oder unangenehmer Inhalt; Angst; Bedrohung durch wahrheitsgemäße Antwort).
2. Relevante Erfahrung.
3. Intellektuelle Bewertung des Items (Klarheit des Items; Schwierigkeit, das Item zu verstehen; Schwierigkeit, sich selbst zu bewerten; Wahrscheinlichkeit, eine andere Antwort zu geben).
4. Wichtigkeit des Items (Attraktivität des Inhalts, Relevanz für eigene Probleme, Beziehung des Inhalts zu traumatischen Erlebnissen, Vermeidung des Inhalts, Abwehr).
5. Social Desirability (Übereinstimmung mit den Werten der Bezugsgruppe der beantwortenden Person).
6. Spezieller emotionaler Kontext (Bezug zu traumatischen Erfahrungen).

7. Häufigkeit der relevanten Erfahrungen oder Verhaltensweisen.

In einer weiteren Untersuchung fand Nowakowska (1973) heraus, daß die Stabilität der Itembeantwortung ganz entscheidend von einigen dieser Reaktionen abhängt. Stabile Beantwortung ist vor allem bei negativen emotionalen Reaktionen zu finden: je größer die Voreingenommenheit gegen einen spezifischen Inhalt, je unangenehmer der Inhalt, je stärker der Bezug zu eigenen traumatischen Erfahrungen, je bedrohlicher der Inhalt, umso stabiler ist die Beantwortung. Wenig Interesse an einem Item, geringe Möglichkeit, wahrheitsgemäß zu antworten und Mehrdeutigkeit des Inhalts dagegen produzieren instabile Antworten. Nowakowska schließt aus diesen Ergebnissen, daß die Itemstabilität vor allem eine Funktion der Abwehrmechanismen ist, die durch einen speziellen Inhalt auf den Plan gerufen werden. (Siehe auch oben, 2.1.)

3.7. Varianzanteile bei der Fragebogenbeantwortung

Einen interessanten Weg zur Analyse von Fragebogendaten haben Endler und Hunt (1962, 1966) in ihren verschiedenen Arbeiten eingeschlagen. Ausgehend von der Tatsache, daß die üblicherweise gefundenen Validitätskoeffizienten nur etwa 4 bis höchstens 25 % gemeinsamer Varianz zwischen Prädiktor und Kriterium anzeigen, kommen sie zu der Überlegung, daß solche kleinen Werte nicht mit der Theorie konstanter individueller Differenzen übereinstimmen können. Sie unterstellen, daß die Varianz, die in einem Fragebogen entsteht, durch mehrere Effekte erklärt werden kann, nämlich erstens durch die Unterschiedlichkeit der Personen, die diesen Fra-

gebogen ausfüllen, zweitens durch die Unterschiedlichkeit der dargestellten Situationen, auf die sich die Fragen oder Feststellungen beziehen, drittens durch den Modus der Response und viertens durch die verschiedenen Interaktionen zwischen den Effekten.

Als Response-Modus sind hier nicht die oben besprochenen Response-Stile gemeint, sondern Responses auf Realsituationen; im Bereich der Aggressivitätsmessung also z.B.: Herz schlägt schneller; Wunsch, einfach zuzuschlagen; Geduld verlieren; Fluchen und andere.

Um die verschiedenen Varianzteile bei der Beantwortung von Fragebogen isolieren zu können, konstruierten die genannten Autoren sogenannte "S-R-Fragebogen", bei denen eine dreifaktorielle Varianzanalyse (Personen x Situationen x Response) möglich ist. Die Ergebnisse mehrerer dieser Varianzanalysen sind im wesentlichen folgende:

Ungefähr ein Drittel der Gesamtvarianz besteht aus unaufgeklärter Restvarianz. Auf das Konto der individuellen Unterschiede allein gehen ca. 10 %, auf das der Response-Modi ca. 25 %, auf das der drei einfachen Interaktionen zusammen (Person x Situation, Person x Response, Situation x Response) ca. 30 %. Das interessante Ergebnis dabei ist, daß von der aufklärbaren Varianz der größte Teil in den Interaktionen und nicht in den Einzeleffekten zu finden ist.

(Der Anteil von 25 % für Response-Modi erscheint Endler und Hunt, (1966), durch die Wirkung von Social-Desirability-Effekten überhöht.)

Der Wert dieser Untersuchungen liegt vor allem in der Isolierung von Varianzteilen, die normalerweise bei Fragebogenitems untrennbar in einem Item verschmolzen sind. Dadurch, daß die Autoren Situationen von Reaktionsmodi trennen,

kann ungefähr festgestellt werden, welche Komponente der Fragestellung oder der Aussage vor allem für eine bestimmte Antwort ausschlaggebend war. Normalerweise sind in Fragebogenitems Situationen und Reaktionen unsystematisch gemischt bzw. die Reaktionen nicht explizit genug dargestellt (so auch bei den Fragebogen, von denen im experimentellen Teil noch die Rede sein wird). Nach den Endler und Hunt-Ergebnissen scheint deutlich zu werden, daß vor allem der Teil des Items, in dem die eigene Reaktion oder Verhaltensweise beschrieben ist, responsedeterminierend wirkt.

3.8. Selbstwahrnehmung

Nach traditioneller Meinung spielt die Genauigkeit der Selbstwahrnehmung für die Beantwortung von Fragebögen keine allzu große Rolle. Jackson (1971) vertritt z.B. die Theorie, daß die Aussage einer Person über sich selbst hochsignifikant sein kann, obwohl sie nicht unbedingt die gleiche sein mußte, die jemand macht, der die getestete Person genauestens kennt. Er bringt dabei das Beispiel eines Hypochonders, der in einem Persönlichkeitstest die Feststellung: "Ich habe sehr oft Kopfschmerzen" ankreuzt. Dieser Hypochonder kann - objektiv gesehen - genau so häufig Kopfschmerzen haben wie eine andere Person, aber das Wörtchen "oft" im Sinne der subjektiven Wichtigkeit der Kopfschmerzen für ihn selbst interpretieren. Diese Bemerkung gibt einen Hinweis darauf, daß die Selbstwahrnehmung und ihre verbale Beschreibung, die in Persönlichkeitsfragebögen gefordert ist, Schwierigkeiten mit sich bringt.

Zunächst einmal ist zur Genese der Selbstwahrnehmung zu sagen, daß sie wie die meisten anderen Verhaltensweisen ge-

lernt werden muß. Sie wird laut Skinner (1953, 1957) dadurch erworben, daß man die Reaktionen der sozialisierten Personen auf Zustände oder Ereignisse "privater" Natur, die aber durch irgend welche Anzeichen von außen beobachtet werden können, benutzt und anhand dieser Reaktionen diese Zustände oder Ereignisse klassifizieren lernt. Ein anderes Modell der Genese der Selbstwahrnehmung sind metaphorische Verallgemeinerungen ("Karussell im Kopf", "Nadelstiche" bei eingeschlafenen Beinen, etc.) Diese Analyse legt also nahe, daß viele der Selbstbeschreibungsstatements, die ausschließlich unter der Kontrolle von internen Stimuli zu sein scheinen, in Wirklichkeit von äußeren Stimuli kontrolliert werden (Bem, 1965).

Kanfer und Philips (1970) beschreiben in ganz ähnlicher Art und Weise, daß Selbstwahrnehmung durch Eingriffe von außen in Gang kommt. Eltern oder Lehrer oder sonstige Personen greifen nach diesem Modell vor allem dann in das Verhalten eines Kindes ein, wenn eine Verhaltenssequenz eine Abweichung von den gesetzten Normen ankündigt. Alles in allem aber sei die Selbstwahrnehmung nicht besonders ausführlich gelernt, so daß eine weitreichende, adäquate Selbstwahrnehmung kaum je bei Personen gefunden wird.

Bem (1972) faßt eine Reihe von "misattribution effects" aus verschiedenen Studien zusammen. "Misattribution" bedeutet, daß innere Zustände oder Ereignisse in Zusammenhang mit äußeren Reizen falsch gedeutet werden. Ein klassisches Experiment in diesem Zusammenhang stammt von Schachter (1964), der seinen Versuchspersonen Adrenalin einspritzte. Je nach unterschiedlicher äußerer Situation deutete die Versuchsperson ihre Erregung als Lustigkeit oder Ärger. Valins (1966) zeigte, daß die Selbstdefinition einer Person durch falschen Feedback über den Grad der Erregung verfälscht werden

konnte. Er konnte die Einstellung gegenüber Bildern halbnackter Frauen durch verfälschten auditorischen Feedback über die Herzschlagfrequenz in breiten Bereich ändern.

Loftis und Ross (1971) bewiesen, daß die Extinktion des psychogalvanischen Hautwiderstandes durch falschen Feedback über die eigene Erregung erleichtert werden konnte. Nisbett und Schachter (1966) konnten die Toleranzen für einen elektrischen Schock dadurch heraufsetzen, daß sie Versuchspersonen erklärten, die Erregungs- und Schmerzreaktion stamme vor allem von einer Pille und nicht so sehr von dem Schock. Storms und Nisbett (1970) gaben Patienten mit Schlafschwierigkeiten Placebo-Tabletten und erklärten der einen Gruppe, diese Tabletten würden Erregung, der anderen Gruppe dagegen, die Pillen würden Entspannung hervorrufen. Die "Erregungsgruppe" schlief daraufhin schneller ein als in Nächten ohne die Pillen, da sie die Erregung und Angst vor der Schlaflosigkeit nicht sich selbst, sondern dem Medikament zuschrieben. Die "Entspannungsgruppe" dagegen schlief noch schlechter als sonst. Die Personen glaubten, ihre Erregung sei doch stärker als ursprünglich angenommen, weil sie sogar mit Hilfe der Tabletten nicht schlafen konnten. Meichenbaum (1972) konnte nachweisen, daß seine Versuchspersonen nach einer Behandlung die vorher hemmende Prüfungsangst als eine Art "förderlicher Erregung" erlebten, als einen Auslöserreiz, sich ganz auf die Sache zu konzentrieren und die Leistung zu steigern.

Die Prozesse der Selbstwahrnehmung machen auf mehrere Dinge aufmerksam. Erstens werden in einem Fragebogen Selbstdefinitionen verlangt, die in dieser Detailliertheit und verbalen Präzision vermutlich sonst nie oder selten von einer Person gemacht werden. Zweitens sind in vielen Fragebogenitems Aussagen oder Feststellungen enthalten, zu deren Beantwortung eine Person zumindest darüber

haben müßte, in welchem Ausmaß bestimmte Dinge bei der Referenzgruppe oder der "Normalbevölkerung" vorkommen. Da solche Kenntnisse aber nicht vorhanden sind, können Aussagen höchstens im Sinn subjektiver Wichtigkeit für eine Person interpretiert werden ("ich habe oft Kopfschmerzen"). Drittens sind Selbstdefinitionsprozesse gelernt und können vermutlich umgelernt oder verändert werden. Und viertens schließlich wird deutlich, daß Selbstwahrnehmungs- und Selbstdefinitionsprozesse ganz klar im Zusammenhang mit dem offenen Verhalten stehen. Möglicherweise sind in solchen Prozessen sogar die wesentlichen Verhaltensdeterminanten zu sehen. Auf diesen Aspekt wird weiter unten noch einmal ausführlicher eingegangen.

3.9. Meßtheorien bei Fragebögen

Vergegenwärtigt man sich den Einfluß der unterschiedlichen Responseudeterminanten bei Fragebögen, so fragt man sich natürlich nach dem Zusammenhang zwischen den verbalen Responses auf dem Bogen und dem Kriteriumsverhalten. Hierzu gibt es verschiedene Positionen.

3.9.1. Attitude-Theorie der Validität

Diese Form der klassischen Meßtheorie beruht auf der Annahme, daß sich bestimmte Persönlichkeitszüge unter anderem in den Einstellungen offenbaren; daß also Einstellung und Reaktion auf verbale Items im wesentlichen ein ähnlicher Prozeß wie eine Einstellung und Reaktion auf reale Dinge ist. Diese Theorie wird von Jackson (1971) vertreten, wenn er be-

schreibt, daß man z.B. bei der Messung von sadistischen Tendenzen in der Persönlichkeit nicht direkt nach Vorlieben für Tierquälereien etc. fragen kann, wohl aber nach der Einstellung zum Metzgerberuf, zur Bestrafung von Kriminellen und ähnlichem.

3.9.2. Fragebogen als Verhaltensstichprobe: formaler Aspekt

Diese Theorie des Zusammenhangs zwischen Fragebogenresponse und tatsächlichem Verhalten beruht auf der Annahme, daß Personen mit abnormen Persönlichkeitszügen auch im Fragebogen abnorm (d.h. anders als die Normalbevölkerung) reagieren. Für jedes Item wird also die "normale" Response bestimmt und der Grad der Abweichung von dem Normalitätsspatern ergibt dann einen Hinweis auf die Abnormität des Individuums. (Berg, 1955).

3.9.3. Selbstaussagen als Darstellung des tatsächlichen Verhaltens

Viele der in den klassischen Fragebögen enthaltenen Selbstaussage (z.B. "Auch nach längerer Einübung bin ich bei Verkaufsgesprächen noch manchmal nervös") könnte man als eine Schilderung des tatsächlichen Verhaltens auffassen. Man kann sich vorstellen, daß ein Kunde von einem nervösen Verkäufer weniger kauft, eher "nein" sagt, als bei sehr selbstsicheren Verkäufern. Aus dieser Schilderung des eigenen Verhaltens ließe sich dann leicht ableiten, welche förderlichen oder hinderlichen Verhaltensweisen die Versuchsperson produziert, womit dann unmittelbar ein Hinweis auf die Effizienz dieser Person in den Kriteriumssituationen gege-

ben ist. Die Selbstaussagen dieser Art treffen allerdings auf Schwierigkeiten, die im Kapitel "Selbstwahrnehmung" schon genauer besprochen worden sind. Im eigentlichen Sinn sind Selbstaussagen als Darstellung des eigenen Verhaltens nur in biografischen Informationsbögen zu finden, bei denen meist nach objektiven Ausprägungen des Verhaltens gefragt wird. Kavanagh und York (1972) argumentieren in diesem Sinne, daß Daten aus der persönlichen Lebensgeschichte, die Verhaltensweisen des Individuums in summarischer Form erfassen, vermutlich die besten Prädiktoren zukünftigen Verhaltens sind.

3.9.4. Selbstaussagen als Test für "Soziale Intelligenz"

Viele Kriteriumssituationen, insbesondere Situationen, in denen die Effizienz vom Umgang mit anderen Menschen abhängt, verlangen nach einer adäquaten Selbstdarstellung und Manipulation des Eindrucks, den man auf andere Personen machen will. Eine Person muß also genau erfassen, welche Erfordernisse bezüglich Selbstdarstellung in einer bestimmten Situation vorhanden sind: ob ein sehr selbstsicheres Auftreten, ein "Understatement", differentielle Betonung von verschiedenen Wesenszügen etc. vorteilhaft ist. Den theoretischen Hintergrund für die Selbstdarstellung liefert Goffman (1959). Im Zusammenhang mit Persönlichkeitsfragebögen wird die Selbstdarstellung genannt von Damerin (1970), sowie von Ruch und Ruch (1967); letztere Autoren sehen den eigentlichen Wert von Fragebögen vor allem darin, die Fähigkeit der Person zur Erfassung von situativen Anforderungen an die Selbstdarstellung zu messen.

3.9.5. Fragebogen zur Messung von Umgebungseinflüssen

Leistung ist wahrscheinlich in keinem Fall allein von der "Persönlichkeit", also von Dispositionen abhängig, sondern zum großen Teil auch von Umgebungseinflüssen. Mittels Fragebögen kann nach förderlichen oder hemmenden Einflüssen, entweder mehr objektiver Natur (biografischer Bogen) oder subjektiver Natur (Einschätzung) gefragt werden. Dieser Fragebogengebrauch weicht aber von der reinen Persönlichkeitsmessung ziemlich weit ab.

3.9.6. Fragebogen als Stichprobe der Selbsteinschätzung

Viele klassische wie auch biografische Items enthalten explizit Selbsteinschätzung, Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit, der eigenen Reaktionen in bestimmten Situationen. Man könnte vermuten, daß die verbalen Responses im Test eine Stichprobe der Selbstbewertungsresponses in den entsprechenden Realsituationen darstellen. Solche Selbstbewertungsresponses stehen, wie vor allem Meichenbaum (1972) zeigen konnte, in eben diesen Realsituationen stark in Zusammenhang mit der tatsächlichen Leistung. Sie hängen zusammen mit der Bewertung der Umstände, der Wahrnehmung von Erfolgsmöglichkeiten, der Zurechnung des möglichen Erfolgs oder Mißerfolgs zur eigenen Fähigkeit, Situation, Umständen oder anderem. Dieses Thema wird unter 14. noch näher analysiert.

4. Kriterienprobleme

Die geringen Validitäten, die normalerweise bei Fragebögen oder Tests allgemein erreicht werden, könnten auch darauf zurückgeführt werden, daß die Kriterien selbst nicht ganz in Ordnung sind. In den meisten Fällen wird zu einem mehr oder weniger zufälligen Zeitpunkt ein einfach zu erhebendes Kriterium gemessen, dessen Zusammenhang mit der eigentlichen Zielleistung bzw. Zielsituation nicht untersucht wird. Im folgenden sollen einige Probleme besprochen werden, die bei Kriterien auftreten können.

4.1. Instabilität des Kriteriums

Für unterschiedliche Arten von Kriterien liegen unterschiedliche Stabilitätskoeffizienten vor. Turner (1960) fand bei Ratings über die Führungseffizienz Stabilitätskoeffizienten (über ein Jahr hinweg) zwischen .76 und .92 mit einem Median von .85. Thomson (1970) berichtet ebenfalls von Stabilitätskoeffizienten um .85, auch nach kürzeren Zeiträumen. Das läßt darauf schließen, daß - gleiche Beurteiler vorausgesetzt - bei solchen Ratings relativ stabile Werte zu erwarten sind. Wesentlich niedrigere Stabilitäten sind dann zu erwarten, wenn "objektive" Kriterien für die Führungseffizienz angelegt werden, also z.B. Meßwerte über Beschwerdebhäufigkeiten, Fluktuation, Ausschußkosten, und ähnliche. Unter diesen objektiven Kriterien sind besonders instabil: die Beschwerdebhäufigkeit, die Fluktuation und die Zahl der eingereichten Vorschläge; relativ stabil dagegen noch Ausschußkosten, Werkzeugkosten, allgemeine Kosten (Turner, 1960). Verschiedene Gehaltsmaße, z.B. absolutes Gehalt, Ge-

halt relativiert zum Anfangsgehalt, sind ebenfalls eher instabile Kriterien.

4.2. Irrelevante Varianzanteile beim Kriterium

Bei vielen Kriterientypen ist der Meßwert, der schließlich mit dem Prädiktor korreliert wird, nicht ausschließlich durch die unterschiedlichen Fähigkeiten, Leistungen oder Verhaltensweisen der gemessenen Personen bedingt, sondern durch zusätzliche Varianzquellen. Solche zusätzlichen Varianzquellen liegen im Meßvorgang selbst (Methodenvarianz, siehe Campbell und Fiske, 1959; z.B. Social Desirability, Halo-Effekte und die ganze Skala der Beurteilungsfehler) oder in der Situation (Variable gehen mit in den Meßwert ein, auf die die gemessene Personen keinen oder nur sehr geringen Einfluß hat, z.B. bei den Kriterien Fluktuation, Werkzeugkosten, allgemeine Kosten). Irrelevante Varianzquellen sind regelmäßig bei Beurteilungen zu finden; angefangen bei den Schulnoten bis hin zu den verschiedenen Ratings, die in der Industrie als Kriterien Verwendung finden. Ein erster Hinweis auf solche unerwünschte Varianzquellen sind meist hohe Interkorrelationen zwischen den verschiedenen Rating-Dimensionen. Kavanagh, McKinney und Wolins (1971) untersuchten Ratings mit Hilfe der Multitrait-Multimethode-Analyse (siehe Campbell und Fiske, 1959) und anschließender Varianzanalyse über die erhaltenen Korrelationskoeffizienten. Sie fanden dabei, daß Halo-Effekte und unaufgeklärte Fehlervarianz fast die gesamte Varianz von Ratings ausmachen. Dadurch werden natürlich die Validitätskoeffizienten niedrig, sofern nicht Korrelationen zwischen dem Prädiktor und dem Ratingkriterium bestehen. Möglicherweise

gibt es eine Persönlichkeitseigenschaft bei Ratings allgemein "overpredicted" oder "underpredicted" abzuschneiden. Aus einigen Untersuchungen ist bekannt, daß Korrelationen zwischen positiver Selbsteinschätzung und positiver Einschätzung durch andere zu erwarten sind (z.B. Coopersmith, 1959). Aus solchen Zusammenhängen würde sich ableiten lassen, warum Peer-Ratings des Führungspotentials meist recht hoch mit späteren Ratings der tatsächlichen Führungseffizienz korrelieren (z.B. Kraut, 1971). Solche Validitäten wären aber als überhöht zu beurteilen, da die gemeinsame Methodenvarianz bei Prädiktor und Kriterium die Koeffizienten aufbläht.

4.3. Veränderung der Kriterienzusammensetzung

Es gibt eine Reihe von Hinweisen darauf, daß die "Struktur" der Kriterien nicht konstant bleibt, sondern daß eine Leistung bei geringer Vertrautheit mit einer Materie völlig anders zusammengesetzt ist als die Leistung bei völliger Beherrschung bzw. Sättigungs- oder Überdrußbedingungen. Dies bedeutet, daß zu Anfang eines Leistungsprozesses oder einer Aufgabe ganz andere Prädiktoren mit dem Kriterium korrelieren als zu späteren Zeitpunkten. Messung des Kriteriums zu verschiedenen Zeitpunkten und Korrelation des Prädiktors mit diesen verschiedenen Leistungsstichproben müßten - also zu recht unterschiedlichen Ergebnissen führen. Diese Hypothese wird gestützt durch Untersuchungen von Levine und Weitz (1971) sowie Dodd, Wollowick und McNamara (1970). Wernimont (1962) berichtet von einem stetigen Abfall der Validität eines Prädiktors im Laufe von 5 Jahren von .74 auf .07. Fleishman und Fruchter (1960) demonstrierten, daß verschiedene Faktoren die Leistungen verschiedene Stadien der Beherrschung des Morse-Alphabets beschrieben. Brown und

Ghiselli (1952) konnten nachweisen, daß ein Prädiktor, der für ein Trainingskriterium hohe Validität besaß, keine Validität für die Leistung bei der Arbeit selbst hatte. Aus diesen Hinweisen dürfte klar geworden sein, daß Kriterien mindestens die gleiche Problematik aufweisen wie die Prädiktoren und mit ebensolchen statistischen Mitteln angegangen werden müßten. Leider fehlt bei fast allen Studien ein solches Vorgehen; meist werden einfach erreichbare Kriterien (Ratings) genommen, die in ihrer Stabilität, Konsistenz und Aussagekraft dann nicht weiter untersucht werden.

5. Die Validitäten von Persönlichkeitstests

5.1. "Klassische" Fragebögen

Unter "klassischen" Fragebögen sollen hier Bögen verstanden werden, bei denen auf einer Skala zu einer vorgegebenen Behauptung Stellung genommen werden muß, (Ja/Nein-Skalen oder Intensitätsskalen verschiedener Länge). Da in einigen Sammelreferaten das Thema der Validität dieser Art von Persönlichkeitstests in aller Breite abgehandelt worden ist (siehe Guion und Gottier, 1965; Mann, 1959; Kormann, 1966 sowie Strasser et al. 1974), sollen hier nur kurz einige Stichpunkte hierzu angegeben werden. Mit dem Führungserfolg scheinen bei den klassischen Fragebögen vor allem die Faktoren Dominanz, Soziabilität, Selbstvertrauen, Aggressivität, soziale Intelligenz, Interesse am anderen Menschen zu korrelieren. Ablehnung von Untergebenen-Rollen, von Abhängigkeitsbedürfnissen und Femininität sind ebenfalls valide Prädiktoren. Im Verkäuferbereich kristallisieren sich die Bereiche "Assertiveness", "Vigor" und die Fähigkeit, gute persönliche Kontakte aufzubauen heraus (Waters und Waters, 1970

und Mayfield, 1972). Nach Ruch und Ruch (1967) sind hohe Werte auf den K-Skalen des MMPI ebenfalls ein valider Prädiktor für Verkaufserfolg.

5.2. Biografische Daten

5.2.1 Gebrauch von biografischen Daten

Biografische Daten werden in der psychologischen Diagnostik praktisch seit jeher und zu den verschiedensten Zwecken verwendet. In den meisten Fällen werden diese biografischen Daten durch Interviews in der sogenannten "Anamnese" erhoben; entweder durch Befragung der betroffenen Personen selbst oder Befragung von Verwandten oder Bekannten. Verschiedene Spielarten dieser Anamnese finden sich in den Datenerhebungen für Versicherungsabschlüsse, Bewerbung für bestimmte Berufe, Krankengeschichten, bei der Erziehungsberatung, Biografien berühmter Menschen, Psychoanalyse, usw.

In den meisten Fällen erfolgt eine Verarbeitung dieser Daten in einer rein eindrucksmäßigen, unsystematischen Art und Weise; d.h. der beurteilende Psychologe "komponiert" ein Gesamtbild aus den verschiedenen Hinweisen und macht von diesem Gesamtbild aus entweder seine Entscheidungen für ein Treatment oder seine Schätzung zukünftiger Leistungen. Eine systematische Untersuchung von Beurteilungsprozessen bei der Einschätzung von solchen anamnestischen Daten und den Voraussagen, die daraus abgeleitet wurden, wurde in der Literatur nicht gefunden. Wohl gibt es einige Literaturhinweise über systematische Tendenzen bei Persönlichkeitsbeurteilungen (Cohen, 1969), über differentielle ("konfigurale")

Gewichtung von Information über Symptome (Anderson, 1972) und dergleichen, die sich aber in fast allen Fällen nicht auf eine Gesamtheit von biografisch-anamnestischen Daten beziehen.

Eine Untersuchung über den relativen Vorteil von fragebogenmäßiger Erhebung gegenüber Interview-Erhebung brachte, abgesehen von der größeren zeitlichen Ersparnis bei der Fragebogenmethode, keine systematischen Unterschiede in der Zuverlässigkeit der Angaben. Objektive Informationen und demografische Daten werden von beiden Techniken zuverlässig erfaßt. Weniger zuverlässig sind beide Methoden bei der Erfassung von Meinungen, Berufsverläufen, Beurteilungsfragen (Boulger, 1970).

5.2.2. Biografische "Tests": Faktoren

Biografische Tests werden vor allem im angelsächsischen Raum seit längerer Zeit für die unterschiedlichsten Selektionszwecke benutzt.

Die meisten Ansätze folgten einem strikt empiristischen Konzept: nur die Vorhersage eines bestimmten Kriteriums zählte, ein theoretischer Hintergrund fehlt im wesentlichen. Levine und Zachert (1951) versuchten eine rationale Klassifikation der Items nach ihrem Inhalt; jedes Item wurde nach dieser Klassifikation mit einem Außenkriterium korreliert, und wenn genügend Items einer Kategorie eine signifikante Validität zeigten, dann wurde diese Kategorie als sinnvoll eingestuft. Einen etwas theoretischeren Ansatz verfolgte Super (1960), der fünf Hauptkategorien biografischer Erfahrungen postulierte, die durch biografische Informationsbögen gemessen werden können. Faktorenanalysen biografischer

Daten stammen von Morrison, Owens, Glennon und Albright (1962) und Baehr und Williams (1967). Die letzteren Autoren fanden folgende Faktoren erster Ordnung:

- 1) School achievement: general liking for, and adjust ment to the school environment.
- 2) Higher educational achievement: relatively late vocational start and late assumption of family responsibilities.
- 3) Drive: Inner drive to be outstanding in performance to attain high goals even when this entails temporary setbacks to supervise others and to achieve success and advancement.
- 4) Leadership and group participation: a desire to establish contact with others as shown by membership and interpersonal activity in organizations and an interest in influencing others through community and social activities.
- 5) financial responsibility: ability to manage a personal economy of defined proportions- to earn, invest, save and accumulate.
- 6) early family responsibility: early marriage and establishment of a family with husband being the sole provider. Demonstrated achievement in handling family's financial affairs. Outside the work situation, the greatest interest is family activities.
- 7) parental family adjustment: Development of realistic and constructive attitudes in the early family environment. Includes relationship between siblings, between parents and between the child and the parents.
- 8) Situational stability. Established security and stability in the work situation, resulting from past history of good performance. Presently more concerned with the maintenance of what has been achieved than with plans for improvement or development.

- 9) School activities: major emphasis on active participation in athletic and extracurricular social activities at high school but also indication of good academic success.
- 10) Professional successful parents: parental background characterized by a successful father, either self-employed or in one of the professions, and by material comfort and a happy home life.
- 11) Educational-vocational consistency: Preference for occupations which are highly related and in line with educational interests and training.
- 12) Vocational decisiveness: Decisiveness in choosing an occupation, purposefulness in achieving the necessary qualifications, followed by an early start in the chosen occupation.
- 13) Vocational satisfaction: satisfaction with occupational choice and the expectation that performance will be some time in the future.
- 14) Selling experience: Evidence of various kinds of selling experience including door to door selling and transactions in real estate.
- 15) General health: Generally better than average health over an extended period. General freedom from physical ailments and from lost work time due to illness.

Alle Fakten von Baehr und Williams (1967) differenzieren signifikant zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Die potentesten Faktoren waren für Verkaufsauslese die folgenden (nach ihrer Rangfolge):

- 14) Selling experience
- 2) Higher educational achievement
- 5) Financial responsibility
- 8) Situational stability
- 1) School achievement

Matteson (1969) verwendete eine Art Clusteranalyse, die von Dubois, Loevinger und Gleser (1952) entwickelt worden war, um homogene Gruppierungen von Items eines biografischen Bogens zu erhalten. Aus einem Bogen mit 55 Items entstanden 13 Skalen:

- Academic Ability
- Scientific Interests
- Mechanical-Electric Orientation
- Athletic Involvement
- Paternal Blue Collar Background
- Maternal Employment History
- Rural Background
- Risk Taking Behavior
- Social Aggressiveness
- Upper Middle Class Background
- Paternal Permissiveness
- Favorable Self-Perception
- Musical Interests

Diese Skalen korrelieren zwar bescheiden, aber doch immerhin signifikant mit einem Effizienzkriterium.

5.3. Untersuchungen mit biografischen Informationsbögen

Untersuchungen über die Voraussage oder den aktuellen Zusammenhang bestimmter Kriterien mit biografischen Daten sind in fast allen wichtigen Kriteriengengebieten unternommen worden. Im folgenden soll ein kurzer Überblick über die dabei erzielten Ergebnisse gegeben werden.

Torrance und Ziller, 1957, entwickelten ein biografisches Maß für Risikotendenzen. Sie gingen davon aus, daß ein Indi-

viduum, das in seiner Lebensgeschichte an Aktivitäten teilgenommen hat, die Risiko, Einsatzfreude und strategisches Denken erfordern (Pokern, rauhe Sportarten), auch als Kampfpilot solche Tendenzen zeigen würden. Himelstein und Blaskovics (1960) untersuchten ein auf dieser Grundlage aufgebautes Inventar mit Kameradenbeurteilung als Kriterium und fanden dabei Korrelationen von .41 (sign. auf 0,1 % - Niveau) mit einer Einschätzung der Combat-Effectiveness und .37 mit Einschätzung der Führungsfähigkeiten.

Soar (1955) untersuchte Tankstellenchefs mit einem biographischen Informationsbogen und fand heraus, daß diejenigen Personen signifikant besser beurteilt wurden, (ebenfalls Ratings als Kriterium), die während ihrer High-School-Ausbildung einen Blue-Collar Job mit langer Arbeitszeit und ungünstigen Arbeitsbedingungen wie Arbeit im Freien, innehatten, sowie in der High-School einen offiziellen Posten bekleideten.

Eine Reihe von Untersuchungen kreativer Personen mit biographischen Informationsbögen erbrachte ein immer wiederkehrendes Bild der besten Prädiktoren. Buel (1965) berichtet, daß der kreativere Wissenschaftler ein positiveres Selbstbild, Bedürfnis nach unabhängiger Arbeit und weite Interessen hatte. Seine Eltern gaben ihm einen weiten Entscheidungsspielraum in der Jugend. In der gegenwärtigen Arbeit ergeben sich Tendenzen, zu sehr in die Tätigkeit involviert zu sein. Smith et al. (1961) faßten die gut zwischen hochkreativen und weniger kreativen Wissenschaftlern differenzierenden Items zusammen zu einem "Self-Confidence-Factor": Kreative ergreifen sich ihnen bietende Chancen schneller und leichter, bewerten ihre Leistung höher als diejenigen von Kollegen mit der gleichen Ausbildung, behaupten von sich, daß sie schneller arbeiten als die mei-

sten anderen und ziehen es vor, "mehrere Eisen gleichzeitig im Feuer zu haben". Ein zweiter Faktor scheint eine Art "Academic Orientation" zu sein: längere Ausbildung, Arbeit als Lehrer oder Tutor, Publikationen und viel Interesse für neue Informationen. Chaney, (1966): "Favorable self-perception and salary expectation items were among the best life-history predictors". Einschätzung der eigenen Arbeitsgeschwindigkeit ist höher gegenüber anderen Leuten. Der zweite hochkorrelierende Faktor war die Motivation für wissenschaftliche Arbeit (Messung der Überzeugung, daß die eigene Arbeit wichtig, interessant oder aufregend ist). Auch Owens (1969) berichtet in seiner transkulturellen Untersuchung, daß eine positive Selbstbewertung ein guter Prädiktor für kreative Leistungen ist. Taylor und Ellison (1967) berichten, daß eine hohe Einschätzung der eigenen Kompetenz für Forschungsaufgaben, die Einschätzung der eigenen Leistungen in der Schule, die Durchsetzung eigener Ideen gegenüber Anforderungen von Vorgesetzten signifikante Korrelationen zum Kreativitätskriterium aufwiesen.

In einer Untersuchung von Kavanagh und York (1972) an 183 Managern unterschiedlichen Niveaus waren ebenfalls eine Reihe von Selbstvertrauensitems unter den 24 Items eines biografischen Bogens, die signifikant mit dem Außenkriterium korrelierten. Diese Items sind im einzelnen:

- Personal evaluation of executive ability or potential executive ability in terms of percentage-wise location
- Speed of work activity in terms of slower, faster or very much faster than others
- Rate of physical growth during teens compared to others of same sex
- Evaluation of present physical condition
- Leadership of conversation at social affairs compared with others

- Evaluation of skill in driving a car compared with others
- Evaluation of job ability relative to a list of 100 typical people; response in terms of percentage location.

Daneben waren noch ausschlaggebend die Familiensituation (happiness of childhood family situation; economic level of immediate family when respondent was a young person; economic level of family compared to high school classmates) sowie allgemeines Aktivitätsniveau (hours per week averaged on part-time paid jobs during last couple of years of high school, number of part-time jobs during college, number of hours per week on part-time jobs during last couple of years in college), einige schulische Kriterien sowie die Größe des Herkunftsortes und Größe der Schule.

Diese Hinweise mögen genügen, um zu zeigen, daß in den meisten Untersuchungen mit biografischen Daten mit großer Regelmäßigkeit ein Selbstvertrauensfaktor mit dem Kriterium korreliert, sowie ein allgemeiner Aktivitätsfaktor (Arbeiten während des Studiums) und ein sozioökonomischer bzw. familiärer Hintergrund bestimmter Ausprägung.

6. Zusammenfassung und Überleitung zur eigenen Fragestellung

Aus den dargestellten Ergebnissen lassen sich mehrere Folgerungen ziehen. Die erste und wichtigste Folgerung ist, daß die Beziehung zwischen Testwert im Fragebogen und Persönlichkeitseigenschaft oder Verhalten nicht mit den Beziehungen zwischen Testwert und Intelligenz (intelligentem Verhalten in Kriteriumssituationen) vergleichbar ist. Ein Testwert in einem Persönlichkeitstest ist etwas grundsätzlich anderes, da viel mehr und viel unterschiedlichere Response-determinanten bei der Beantwortung eine Rolle spielen. Selbst bei faktorenanalytisch gewonnenen, inhaltlich recht einheit-

lichen Skalen von Persönlichkeitsitems läßt sich nicht genau angeben, welche Varianzteile auf das Konto der Eindrucksmanipulation, Response-Sets, unterschiedlichen Fähigkeit zur Selbstdefinition, unterschiedlichen Kohärenz des Selbstkonzepts oder der semantischen Ähnlichkeit von Items gehen. Durch besondere Itemtypen, in denen nicht so sehr "private" Gefühle und Einstellungen zu sich selbst sondern mehr objektive Ausprägungen von Tendenzen und Motivationen in - wenigstens prinzipiell - nachprüfbaren Daten erfaßt werden, kann man viele dieser Schwierigkeiten vermeiden und zu besseren Resultaten gelangen (biografische Informationsbögen).

Der Mangel an guten Ergebnissen mit den "klassischen" Fragebögen ist vielleicht durch zwei methodische Mängel gegeben. Erstens werden zur Itemselektion nur die vollständigen Items benutzt und nicht die einzelnen Responsekategorien, und zweitens werden - bis auf wenige Ausnahmen - nur "interne" Daten für die Analyse verwendet (Korrelationen zu anderen Items, Faktorenladungen, Trennschärfen, Stabilitäten).

Um die genannten Mängel zu vermeiden soll eine neue Methodik der Itemanalyse untersucht werden, die jede Antwortalternative direkt mit einem Außenkriterium korreliert und diese Korrelation zum Ausgangspunkt für alle weiteren Analysen wählt. Diese Methode wird im folgenden "Alternativenvalidierung" genannt. Da traditionellerweise ein Item in der Testtheorie als "Ganzes" betrachtet wird und in der Regel in Persönlichkeitstests kontinuierlich skaliert wird, entstand die Idee, einzelne Alternativen separat zu validieren vermutlich erst mit der Verwendung von biografischen Informationsbögen. Bei diesen Bögen sind Fragen mitsamt ihren ausformulierten Alternativen vorgegeben. Nicht in allen

Fällen sind diese Alternativen so kontinuierlich wie bei den klassischen Fragebögen. Dies stellte vor die Wahl, entweder jeder Alternative rational einen bestimmten Wert zuzuweisen oder die Wertigkeit jeder Alternative hinsichtlich eines bestimmten Kriteriums empirisch festzustellen. Diese zuletzt genannte Methode besteht bei einem kontinuierlichen Kriterium in der biserialen Korrelation zu dem Kriterium; bei einem dichotomen Kriterium in der Berechnung des t-Wert für unterschiedliche Beantwortungshäufigkeit bei zwei Gruppen oder in der Verwendung von Phi-Koeffizienten.

Biserial Korrelationen für die Feststellung der Validität einer Antwortalternative finden sich bei Taylor und Ellison (1967), die einen biografischen Informationsbogen auf diese Weise mit Kreativitätskriterien korrelierten. Ähnlich validierten Tucker, Cline und Schmitt (1967) einzelne Alternativen ihres biografischen Bogens mit Kreativitätskriterien bei einer Stichprobe von Pharmazeuten. Smith, Albright, Glennon und Owens (1961) spalteten ihre Versuchsgruppe von Wissenschaftlern in eine hochkreative und eine niedrigkreative Gruppe auf und diese wiederum jeweils in eine Validierungs- und Kreuzvalidierungsgruppe. Zwischen der Hochkreativ- und Niedrigkreativ-Gruppe wurden für die einzelnen Antwortalternativen die Signifikanz des Unterschieds in der Beantwortungshäufigkeit berechnet. Diejenigen Items, bei denen auch in der Kreuzvalidierungsgruppe ein signifikanter Unterschied auftrat, wurden zu einer Skala zusammengefaßt. Schaefer und Anastasi (1968) bildeten nach dem gleichen Muster ebenfalls 4 Gruppen (Kreativ 1, Kreativ 2, Kontroll 1 und Kontroll 2) und berechneten den Phi-Koeffizienten zwischen Alternative gewählt/ nicht gewählt und Kreativgruppe/ Kontrollgruppe. Auch hier wurden

die Items, die in der Kreuzvalidierung bestehen konnten, zu einer Skala zusammengefaßt. Während also die Methodik der Alternativen-Validierung für biografische Bögen relativ häufig angewendet wird, wurden keine entsprechenden Analysen für die klassischen Fragebögen in der Literatur gefunden. Für kontinuierliche Items, bei denen entweder die Intensität oder die Häufigkeit von Einstellungen, Erlebnissen, Reaktionen, Verhaltensweisen auf einer abgestuften Skala angegeben werden oder vorgegebene Intensitätsalternativen gewählt werden müssen, ergeben sich durch die Alternativenvalidierung einige recht interessante Aspekte. In der Regel bekommen die verschiedenen Intensitäts- oder Häufigkeitsgrade numerische Werte zugeordnet, die in die weitere Verrechnung eingehen. Diese numerischen Werte sind meist um einen O-Punkt angeordnet. Der einfachste Fall ist eine dreistufige Skala mit den Ausprägungen nein (-1) weiß nicht (0) und ja (+1). Vierstufige Skalen ohne O-Punkt haben z.B. die Werte -2, -1, +1, +2. Bei der Berechnung der Validität einer ganzen Skala werden nun die Werte über mehrere Items aufsummiert und dieser Summenwert mit dem Kriterium korreliert. Dabei geht man meist von einem linearen Korrelationsmodell aus, d.h. je höher (niedriger) der Prädiktorwert, umso höher (niedriger) ist der Kriteriumswert. Wenn also jemand hauptsächlich extreme Antwortalternativen wählt, so bekommt er einen sehr hohen Prädiktorwert und müßte - nach diesem linearen Korrelationsmodell - einen entsprechend hohen Kriteriumswert zugeordnet bekommen. Die numerische Skala, die den einzelnen Responsealternativen zugeordnet wird, ist also durchaus als metrische Skala gedacht. Die Zuordnung solcher linearer Gewichte zu einzelnen Intensitäts- oder Häufigkeitsgraden hat folgende Hypothesen als Voraussetzung:

- a) je extremer der Wert, der angekreuzt wird, umso ausgeprägter das Persönlichkeitsmerkmal.
- b) je extremer das Persönlichkeitsmerkmal, umso höher der zu erwartende Kriteriumswert.
- c) dies gilt für alle Items einer Skala in gleicher Weise. Diese Annahmen liegen jeder testtheoretischen Analyse, so wie sie in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt wurden, zugrunde. Daß sie in dieser Form nicht haltbar sind, wird weiter unten nachgewiesen.

Der Nachweis wird sowohl für klassische Fragebögen als auch für biografische Informationsbögen erbracht. Um die Generalität der Ergebnisse zu sichern, wurden verschiedene Versuchsgruppen und verschiedene Kriterien mit der hier vorgeschlagenen Technik der Itemanalyse untersucht.

7. Meßinstrumente, Stichproben, Kriterien

7.1. Meßinstrumente

Die beiden Meßinstrumente, von denen hier hauptsächlich die Rede sein wird, wurden im Max-Planck-Institut für Psychiatrie in München entwickelt. Das erste Instrument ist ein "klassischer" Fragebogen mit 140 Aussagen zur eigenen Person zu denen auf einer 4-stufigen Skala Stellung genommen werden muß (siehe Anhang). Die Stellungnahme enthält die Möglichkeiten: "stimmt gar nicht" (= -2) "stimmt ein wenig" (= -1) "stimmt sicherlich" (= +1) und "stimmt vollkommen" (= +2). Der Fragebogen wurde entwickelt zur Messung von Extraversions-Selbstvertrauens- und Leistungsmotivationsfaktoren, von denen man annahm, daß sie in sozialen Situationen eine Rolle spielen. Da Verkäufer eine Personengruppe sind, bei der

der "soziale Erfolg" relativ leicht meßbar scheint, wurden die entsprechenden Items für Verkaufssituationen zugeschnitten. Diese spezielle Formulierung für Verkaufssituationen sollte einerseits eine gewisse Face-Validity für die untersuchte Personengruppe besitzen, andererseits kann aus den später dargestellten theoretischen Überlegungen gefolgert werden, daß eine Umformulierung auf andere Gebiete (z.B. Alltagssituationen, Führungssituationen, therapeutische Situationen) ohne große Einbußen der Validität und ohne großen Aufwand an Neukonstruktion möglich ist.

Das zweite Instrument ist ein "biografischer Informationsbogen" (BIB). Dieser Bogen besteht aus insgesamt 387 Fragen, bei denen jeweils 5 oder mehr Antwortalternativen vorgegeben sind (siehe Anhang). Die Fragen beziehen sich auf den sozioökonomischen Hintergrund einer Person, auf den wahrgenommenen Erziehungsstil der Eltern (bzw. auf dessen Indikatoren, soweit sie objektiv erfaßbar sind), auf frühe Erfahrungen in der Schule und im Freundeskreis, auf Interessen, Einstellungen zum Leben und zu sich selbst u.ä. Ein großer Teil der Fragen wurde aus amerikanischen Untersuchungen modifiziert übernommen. Da der Fragebogen für verschiedene Zwecke eingesetzt werden sollte (Untersuchung verschiedener klinischer Gruppen, kreativer Personen etc.) wurde er zunächst sehr breit und in den einzelnen Gebieten wenig differenziert angelegt.

Neben diesen beiden Fragebögen wurden noch folgende Meßinstrumente verwendet,

- a) das LPS (Leistungs-Prüf-System) von Horn (1962). Von diesem Intelligenztest wurde lediglich die Kurzform (Aufgabengruppe 1,4 und 12) verwendet, die vermutlich vor allem verbale Aspekte der Intelligenz erfaßt. Dieser Test ist ein reiner Speed-Test.

- b) der FRT (Figur-Rekonstruktionstest) von Brengelmann (1967).
- c) der RIG (Rigiditätsfragebogen) von Fisch (siehe Anhang).
Bei diesem Verfahren handelt es sich um einen noch nicht veröffentlichten Rigiditätsfragebogen, der aus dem Rigiditätstest von Brengelmann (1960) weiterentwickelt wurde. Aus dem Bogen wurde nur der erste Faktor verwendet, der die Items 1,8, 16, 25, 37, 41 und 52 enthält und den Faktor "Rigide Überschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit" mißt.
- d) der EN (Extraversions-Neurotizismus Fragebogen von Brengelmann & Brengelmann (1960)).

7.2. Stichproben und Testerhebung

7.2.1. Verkäufer Hamburg

Bei dieser Gruppe von Versuchspersonen handelt es sich um selbständige Gewerbetreibende, die auf eigene Rechnung Haushaltsreinigungsmittel einer Direktvertriebsfirma verkauften. Die benutzten Fragebogen wurden bei einer 3-tägigen Veranstaltung dieser Firma in Hamburg ausgegeben, bei der ca. 150 Personen anwesend waren. Um die Versuchspersonen zu motivieren, bei dem Test mitzumachen, wurde ihnen ein Computergutachten aus den ermittelten Testwerten versprochen. Da die beteiligten Personen selbständig waren, und die Firma lediglich interessiert war Ware zu verkaufen, ergaben sich aus der Teilnahme am Test keinerlei berufliche oder firmeninterne Konsequenzen. Die Fragebogen wurden kurz erklärt und sichergestellt, daß die Beantwortung auf den IBM-Belegleserblättern richtig durchgeführt wurde. Der Test wurde in der Gesamtgruppe in einem großen Saal durchgeführt. Irgendwel-

che Schwierigkeiten ergaben sich bei der Testdurchführung nicht. Die demographischen Daten dieser Stichprobe finden sich in Tabelle 7.1.

7.2.2. Verkäufer ape

Bei dieser Versuchsgruppe handelte es sich um Bewerber für Verkäuferposten bei verschiedenen Firmen (hauptsächlich Verkauf von Industrieinvestitionen im Bereich von 20 000 bis 100 000 DM). Diese Bewerber wurden mittels Zeitungsinseraten geworben und im Auftrag einer Personalberatungsfirma getestet. Im Gegensatz zur Testsituation der 1. Gruppe handelt es sich hier nun um eine reine Selektionssituation, da die Bewerber wußten, daß von ihren Testergebnissen das Erreichen der gewünschten Position abhing. Die Tests wurden in kleineren Gruppen bis zu 10 Vpn in verschiedenen Städten der BRD durchgeführt. Zwei Versuchsleiter kontrollierten jeweils die Vollständigkeit aller Eintragungen. Im Lauf der 3 - 4 stündigen Testerhebung wurden zunächst die Fragebogen vorgelegt, dann die Intelligenztests, und schließlich der Figur-Rekonstruktionstest. Demographische Daten wurden nicht erhoben; sie dürften sich jedoch nicht sehr von denen der Gruppe Verkäufer Hamburg unterscheiden.

7.2.3. Manager

Aus dem Adressenmaterial einer Münchner Marketingfirma wurden nach Zufall ungefähr 1000 Adressen von Marketing- und Ausbildungsleitern aus verschiedenen Firmen (Mittel- bis Großfirmen) ausgewählt. Dieser Personenkreis wurde ange-

schrieben, ob sie sich selbst und vielleicht noch andere, befreundete Führungskräfte als Versuchspersonen zur Entwicklung eines neuartigen Führungstests zur Verfügung stellen wollten. Verschiedene Versuche vorher über Personalabteilungen oder die Geschäftsleitung von größeren Firmen an eine genügend große Zahl von Versuchspersonen heranzukommen waren gescheitert: in keinem Fall war man bereit, die Unruhe in Kauf zu nehmen, die eine solche Testaktion verursacht hätte. Auf der dem persönlichen Anschreiben beigegeführten Antwortkarte konnte eine beliebige Zahl von Tests angefordert werden. Insgesamt wurden auf diese Weise ca. 600 Tests angefordert, von denen ca. 320 ausgefüllt zurückkamen. Daraus wurden die Daten einiger Versuchspersonen eliminiert, an die irrtümlicherweise eine neue Version der biographischen Bögen verschickt worden war. Die verbleibende Stichprobe von $N = 237$ Personen erschien als ausreichend groß, um die geplante Untersuchung durchzuführen. Die Versuchspersonennummern waren nach Eingang der ausgefüllten Bögen fortlaufend verteilt worden. Die demographischen Daten der Managerstichprobe sind in der Tabelle 7.2. festgehalten.

7.2.4. Weitere Versuchsgruppen

Neben diesen drei Hauptstichproben tauchen bei den Ergebnissen noch einige weitere Stichproben auf, die aber nur zu Vergleichszwecken herangezogen und sonst nicht weiter bearbeitet werden. Es handelt sich dabei um eine Stichprobe von insgesamt $N = 220$ (gemischte Normalbevölkerung und klinische Fälle: Alkoholiker, Drogenabhängige, Schizophrene) sowie eine Stichprobe von $N = 86$ Arbeitern.

Die Verteilung der Meßinstrumente über die genannten Versuchs-

gruppen geht aus der Tabelle 7.3. hervor.

7.3. Kriterien

7.3.1. Verkäufer Hamburg

Da bei der genannten Direktverkaufsfirma weder Gebietsschutz noch sonstige Einschränkungen vorhanden waren und jeder Verkäufer beliebig in Deutschland operieren konnte, hing das erzielte Einkommen ausschließlich von der Einsatzbereitschaft der betreffenden Personen sowie von ihrer Effizienz ab. Einen Großteil der Ware konnte der Verkäufer dadurch absetzen, daß er Unterverkäufer anwarb. Das Einkommen wurde von den Personen auf einem Fragebogen, der ihnen vom Autor zugeschickt wurde, selbst eingesetzt, ebenso die Dauer der Firmenzugehörigkeit. Da eine stark schwankende Zugehörigkeitsdauer vorlag, wurde der angegebene Gesamtverdienst durch die Zahl der Monate der Firmenzugehörigkeit dividiert (Gehalt/Zeit-Kriterium) und damit einige Analysen gerechnet. Wie das Scattergram der Abbildung 7.3 zeigt, besteht keine Korrelation zwischen der Dauer der Firmenzugehörigkeit und dem Verdienst, was so interpretiert werden kann, daß kein kontinuierlicher Lerneffekt oder ein kumulativer Absatzeffekt für die Höhe des Verdienstes maßgeblich sein kann. Aus diesen Gründen wurden einige Analysen auch mit den absoluten Gehaltsdaten gerechnet.

7.3.2. Verkäufer ape

Als Außenkriterien wurden hier die Leistungen im FRT und LPS

sowie Persönlichkeitsfragebögen (EN und RIG) benutzt. Eine Beschreibung des FRT findet sich bei Brengelmann (1967) und DeMuynck, (1972. In der beschriebenen Situation wurde dieser Test in folgender Variante durchgeführt:

- Es wurden Diapositive mit jeweils 12 Symbolen benutzt.
- Jedes Diapositiv wurde 20 sec. lang projiziert mit anschließend 10 sec. Pause, in denen memoriert werden konnte (ohne sich jedoch Zeichnungen oder Notizen machen zu dürfen).
- Nach der zehnten derartigen Darbietung des gleichen Diapositives mußten die 12 Symbole auf den Formblättern reproduziert werden.
- Insgesamt wurden 10 Diapositive auf diese Weise dargeboten (Gesamtdauer etwas über eine Stunde).
- Für jedes der reproduzierten Diapositive wurde mit Hilfe einer Schablone der Rotationsfehler für jedes Symbol ermittelt. Als Rotationsfehler wird die Abweichung des reproduzierten Symbols von seiner ursprünglichen Lage bezeichnet. Diese Abweichung wird nicht in einfachen linearen Distanzeinheiten gemessen, sondern - wegen der Zentrierung um einen Mittelpunkt - in Rotationseinheiten. Die Summe aller Rotationsfehler für die ersten fünf Diapositive wird mit FRT 1 bezeichnet, die Summe für die zweiten fünf Darbietungen mit FRT 2. Beim LPS wurde lediglich die Kurzform, gebildet aus dem Untertest 1,4 und 12 (siehe Horn, 1962) verwendet. Die Rohwerte für die richtigen Lösungen wurden direkt verwendet, ohne Umrechnungen in Standardwerte .

7.3.3. Manager

Im Fragebogenteil "Angaben zur Person" waren eine Reihe von Fragen enthalten, die als Außenkriterien benutzt werden konnten, nämlich Fragen zur gegenwärtigen Stellung innerhalb der

Betriebshierarchie, zum gegenwärtigen Einkommen aus Haupt- und Nebenerwerbsquellen, Fragen über allgemeines Informationsverhalten (Zeitung, Fernsehen etc.), über vertikale und horizontale Mobilität, den sozioökonomischen Hintergrund. Folgende Fragen aus dem Bogen "Angaben zur Person" wurden zu Indices gekoppelt:

FIN-Index (Finanzen)	15 + 22.3 + 36 - 21
HIE " (Hierarch. Stellung)	18 + 19 + 25 + 27 + 28
AIN (allgem. Informiertheit)	6 + 7 + 8 + 9 + 10
GES (Summe aus FIN und HIE)	
HIM (Hierarch. Mobilität)	25 + 27 + 28 - 29 - 31 - 32
AUM (Ausbildungsmobil.)	34.2 - 48 - 49
IFH (familiärer Hintergrund)	29 + 31 + 32 + 48 + 49

8. Die Methode der Alternativenvalidierung (AV)

8.1. Korrelation Alternative-Kriterium

Um die Korrelation jeder einzelnen Alternative mit dem Kriterium durchführen und die Matrix der Standardgewichte (Items x Alternativen) mit der Matrix der empirischen Gewichte überschreiben zu können, wurde ein FORTAN-Programm geschrieben, das folgendes leistet:

- a) Jede Alternative wurde dichotomisiert in "gewählt" und "nicht gewählt". In der Kategorie "nicht gewählt" summierte sich jeweils die Anzahl der Personen, die diese Kategorie nicht gewählt hatten. Wurde z.B. die Korrelation für die Alternative 1 berechnet, so hatte man also auf der einen Seite die Personen, welche diese Antwort, und auf der anderen die Personen, welche die Alternativen 2, 3 oder 4 gewählt hatten. Dies wurde für jede Al-

ternative durchgeführt.

- b) Die Korrelation mit dem Kriterium (biserial) wurde berechnet und die Korrelationen ausgedruckt.
- c) Wenn eine Häufigkeit für "gewählt" bzw. "nicht gewählt" unter 10 % bzw. über 90 % fiel, wurde der resultierende Koeffizient auf 0 gesetzt, um die Verzerrungen, die an den Rändern der Verteilung auftreten, zu vermeiden.
- d) Für die Analyse der Effekte von Drittvariablen (Alter, Dauer der Firmenzugehörigkeit) wurde das Programm so modifiziert, daß statt einfacher Korrelationen partielle Koeffizienten zwischen Alternative und Kriterium unter Konstanzhaltung der dritten Variable berechnet wurden.
- e) Aus Gründen der leichteren Handhabung wurden die Korrelationskoeffizienten mit 10 multipliziert und gerundet, so daß ganze Zahlen zwischen -10 und +10 (praktisch zwischen -5 und +5) als endgültige Gewichte der Standardmatrix überschrieben wurden. Die Standardmatrix ergab sich automatisch durch die Benutzung von IBM-Markierungsleserbogen, die nach einem bestimmten System verlocht wurden.

8.2. Unterschiede in den Beantwortungshäufigkeiten

Für einige Versuchsgruppen stand als Außenkriterium keine kontinuierliche Variable, sondern nur die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zur Verfügung. Für diese Situation wurde ebenfalls ein FORTRAN-Programm erstellt, das folgende Aufgaben durchführte:

- a) Ausdruck der prozentualen und absoluten Häufigkeit, mit der in den Kriteriengruppen eine bestimmte Alternative gewählt wurde.
- b) Berechnung der Signifikanz des Unterschiedes zwischen beiden prozentualen Häufigkeiten: t-Test für Unter-

de von Prozentwerten.

$$t = \frac{f_1 - f_2}{\sqrt{p \cdot q \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

wobei f_1 = % "gewählt"-Antworten in der ersten Gruppe
 f_2 = % der "gewählt"-Antworten in der zweiten Gruppe
 n_1 = Zahl der Vpn in der ersten Gruppe
 n_2 = Zahl der Vpn in der zweiten Gruppe
 $p = \frac{n_1 f_1 + n_2 f_2}{n_1 + n_2}$

Die Formel ist entnommen aus Weber (1967) S. 191

c) Ersetzung des t-Wertes durch die Signifikanzgrenzen:

über 10 % Irrtumswahrscheinlichkeit 0

zwischen 10 und 5 % +1

zwischen 5 und 1 % +2

zwischen 1 und 0.1 % +3

unter 0.1 % +4

d) Überschreiben der Matrix der Standardgewichte mit dieser Matrix der t-Signifikanzen.

9. Linearität und Balance der Gewichte Verteilung

Wie oben schon kurz erwähnt, beruhen die traditionellen Methoden der Analyse von Persönlichkeitsfragebogen auf den Voraussetzungen der Linearität und Balance der Gewichte Verteilung über die verschiedenen Alternativen eines Items hinweg. Diese beiden Voraussetzungen bedeuten im einzelnen:

- a) Linearität: Je extremer die Zustimmung oder Ablehnung zu einem Item, umso aussagekräftiger ist die Response.
 Die mittleren Antwortkategorien haben also eine Validi-

tät um 0, die extremen eine hohe Validität.

- b) Balance: Wenn die ablehnende Alternative eine negative Validität hat, so hat die zustimmende Alternative eine gleich hohe, aber positive Validität. Genauso gilt das Umgekehrte. Der Fall, daß zwar ablehnende Alternativen eine Validität besitzen, nicht aber die zustimmenden, tritt nicht ein, genausowenig wie sein Gegenteil.

Übersetzt in die Ausdrücke der AV würden diese beiden Hypothesen lauten:

- die Korrelationen zum Kriterium oder die t-Werte für Gruppenunterschiede werden immer größer, je extremer die Antwort.
- die Korrelationen oder t-Werte sind für die zustimmenden und ablehnenden Antwortalternativen gleich groß, aber vorzeichenvertauscht.

9.1. Ergebnisse beim BIB

Beim BIB wurde bei den dafür geeigneten Items die Linearität der Gewichte Verteilung durch beide Berechnungsmethoden überprüft. Bei der Korrelationsmethode wurde als Außenkriterium der FIN-Index verwendet. Die Korrelationsverläufe sind in der Abbildung 9.1. wiedergegeben.

Abb. 9.1.: Gewichte Verteilung für einige Items aus dem BIB. Außenkriterium = FIN.⁺

⁺Anmerkung: Bei dieser und den folgenden Darstellungen sind die Alternativen immer so numeriert, daß die höchste Zahl die positivste und die niedrigste Zahl die negativste Alternative symbolisiert. Falls bei einer Alternative die Wahlfrequenz zu gering war, wurde kein Koeffizient berechnet und infolgedessen auch nicht in die Abbildung eingetragen.

Bei der t-Wert-Methode wurde einerseits die Managergruppe, andererseits eine Stichprobe von normalen und klinischen Fällen verwendet. Letztere Kontrastgruppe ist im Durchschnitt sicherlich "unternormal", was sich vor allem in der Höhe der t-Werte ausdrückt.

Abb. 9.2.: Gewichte Verteilung für einige Items aus dem BIB. Kontrastgruppen: Manager vs. Normale und klinische Fälle. Dargestellt sind die durchschnittlichen t-Werte über alle Items.

Es zeigt sich, daß für beide Außenkriterien und für beide Verfahren sehr typische Kurvenverläufe entstanden sind, die nicht linear und nicht balanciert sind.

9.2. Ergebnisse beim VERK-Bogen

Zur Validierung des VERK-Bogens standen zwei verschiedene Typen von Außenkriterien zur Verfügung, nämlich die Verkaufsleistung bei der Stichprobe Hamburg und Leistungen in kognitiven Tests bei der Stichprobe ape.

9.2.1. Verkaufskriterium

Bei der Verkaufsleistung wurden die mittleren Korrelationen der Alternativen über die Items der Faktoren GUN (negativ formulierte Items) und GNO (positiv formulierte Items) gebildet. Diese "faktortypischen" mittleren Korrelationen sind in der Abbildung 9.3. wiedergegeben. Auch hier ist der ge-

knickte Verlauf der Korrelationskoeffizienten sehr deutlich zu sehen.

Abb. 9.3.: Mittlere Gewichte für die Items der Faktoren GUN und GNO für das Kriterium Verkaufsleistung

9.2.2. Test-Leistung als Kriterium

Bei der Stichprobe ape herrschte, wie beschrieben, eine echte Auslesesituation. Wer durch den Test als geeignet klassifiziert wurde, sollte eine angestrebte Position bekommen. Man kann erwarten, daß unter diesen Umständen hohe Verfälschungseffekte auftreten.

In einer solchen Auslesesituation ist es besonders interessant, die Gewichte Verteilung über die verschiedenen Antwortmöglichkeiten zu untersuchen. Bei einer Reihe von Items (vor allem Faktor FUN, PUN; Items siehe unten) wurden praktisch nur die beiden ablehnenden Alternativen mit einer genügenden Häufigkeit angestrichen. Als Außenkriterium diente die Leistung im FRT und die Leistung im LPS. Da es sich beim LPS-Wert um Richtige, beim FRT-Wert dagegen um Fehler handelt, mußten die Vorzeichen der Korrelationen mit dem FRT gedreht werden, um einen Vergleich mit der Leistung im LPS zu ermöglichen. Wie die Abbildung 9.4 zeigt, ergeben sich für den Faktor FUN sehr ähnliche Verläufe für die beiden kognitiven Leistungen. Die dritte Alternative hatte eine Validität von 0, die vierte Alternative hatte nirgendwo genügend Häufigkeit für eine Berechnung des Korrelationskoeffizienten. Auch bei diesen Ergebnissen muß die Linearität der Gewichte Verteilung als nicht vorhanden bezeichnet werden.

Abb. 9.4.: Mittlere Gewichte für die Items des Faktor FUN für FRT und LPS.

Bezüglich des Faktors FRI ergaben sich keine sehr eindrucksvollen Beziehungen zu FRT und LPS. Dieser Befund überrascht nicht, da in der Literatur die höhere Validität von negativ formulierten Items gut dokumentiert ist (siehe 3.4.)

Abb. 9.5.: mittlere Gewichte des Faktors FRI für FRT und LPS

9.3. Zusammenfassung

Es wurde gezeigt, daß sich für alle verwendeten Persönlichkeitsfragebögen, für alle Stichproben, für verschiedene Außenkriterien und für die beiden Methoden der AV übereinstimmend die Hypothese der Linearität und Balance der Gewichte Verteilung nicht halten läßt. Sowohl positiv wie negativ formulierte Items, sowohl Items mit dem Beantwortungstyp "Grad der Zustimmung" wie auch Items, bei denen aus vorgegebenen Alternativen eine passendste ausgesucht werden muß, weisen typische, von der linearen und ausbalancierten Verteilung abweichende Gewichtsverläufe auf.

Eine weitere Untersuchung des Gewinnes, den man durch die Berücksichtigung der nichtlinearen Gewichte Verteilung bei Items haben kann, ist abhängig davon, ob es irgendwelche "typischen" Gewichtsverläufe für bestimmte Itemformen oder bestimmte Arten von Kriterien gibt. Bei einem Mangel an Generalität wäre es ja sonst notwendig, für ganz spezifische Situationen die jeweiligen Gewichtsverläufe zu berechnen und sie nur für diese Situationen anzuwenden, was sehr aufwendig wäre.

Zur Untersuchung der Generalität der gefundenen Gewichtsverläufe für verschiedene Itemtypen und Kriterien sind in den folgenden Abbildungen die Verläufe für positive Items für

die Faktoren GNO, FSE und FRI des VERK-Fragebogens sowie 12 Items aus dem BIB, die eine ähnlich abgestufte Selbsteinschätzung zum Inhalt haben, dargestellt.

Abb. 9.6.: Abweichungen von der linearen Gewichte Verteilung bei positiven Items (Korrelationsmodell).

Wie aus der Abbildung 9.6. hervorgeht, ist übereinstimmend die Alternative 3 (stimmt sicherlich) die valideste mit einer positiven Korrelation, wogegen die Alternative 4 (stimmt vollkommen) teils geringere, teils negative Korrelation aufweist.

Dieser Knick zwischen der mittleren und der extremen Zustimmung bei positiv getexteten Items scheint also einigermaßen generell zu sein. Bei allen Kriterien ist eine mehr oder weniger große Abweichung von der linearen und balancierten Gewichte Verteilung zu verzeichnen.

Dieses Ergebnis steht nun nicht ohne empirischen Hintergrund aus anderen Untersuchungen da. Wie in einer Reihe von Studien neueren Datums nachgewiesen werden konnte, haben Personen aus unteren sozioökonomischen Schichten ein Selbstbild, das in vielen Gebieten signifikant höher, positiver ist als dasjenige von mittleren Schichten (z.B. Trowbridge et al., 1972, Soares und Soares, 1970). Extreme Zustimmung zu positiv getexteten Selbstaussagen ist also eher ein Index für eine bestimmte Schichtzugehörigkeit als eine Aussage über ein besonders positives Selbstbild. Neu dürfte sein, daß ein gleicher Korrelationsverlauf auch bei enger definierten Leistungskriterien auftritt (Gehaltskriterien), ja sogar bei relativ kurzen, homogenen Testleistungen (FRT). Das bedeutet, daß Personen mit einer hohen Selbsteinschätzung weniger leisten als Personen mit einer mittleren Selbsteinschätzung.

Bei negativ getexteten Items ist die Gewichte Verteilung zwar linear, aber auf zwei Alternativen gestaucht. Die Verteilung

der Gewichte ist nicht ausbalanciert; die ablehnenden Alternativen haben eine höhere Validität als die mild zustimmenden. Wodurch die Verschiebung zwischen den Faktoren FUN (Stichprobe ape) und GUN (Stichprobe Hamburg) zustande gekommen ist, kann aus den vorliegenden Daten nicht abgeleitet werden. Möglicherweise ist die Unterschiedlichkeit der Situation, in der beide getestet wurden, daran schuld.

Abb. 9.7. Abweichung von der linearen Gewichte Verteilung
bei negativen Items

Der Befund der nichtlinearen und nichtbalancierten Verteilung der Gewichte hat natürlich Konsequenzen für die weitere Analyse eines Fragebogens. Eine lineare theoretische Vercodung macht bei der Vergabe von Werten an die einzelnen Responsekategorien Fehler. Verschiedene Autoren machten deswegen den Vorschlag, nur dichotom zu skalieren (positive-negative Antwort), ohne Rücksicht darauf, wieviele Responsekategorien zur Verfügung stehen (siehe Peabody, 1962 oder Korn und Giddan, 1964). Wie aus der Verteilung der Validitäten über die einzelnen Responsekategorien aber deutlich wird, würde dabei der diagnostische Wert sowohl von positiv getexteten, vor allem aber von negativ getexteten Items völlig verloren gehen. Bei den positiv getexteten Items würden die großen Unterschiede der Aussage zwischen mittleren und extremen Zustimmungsgaden verwischt, d.h. leistungsfähige und wenig leistungsfähige Personen in einen Topf geworfen. Immerhin könnten noch die Leistungsschwächen identifiziert werden, die auf negatives Selbstgefühl zurückgehen. Bei den negativen Items würden - zumindest in Auslesesituationen - überhaupt keine Differenzierungen mehr möglich sein, da sich fast alle Responses auf der verneinenden Seite befinden, und die bejahenden Responses keine Validitäten mehr besitzen.

Der Fehler, der durch eine Standardvercodung mit linearen Ge-

wichten gemacht wird, müßte sich schon bei der Faktorenanalyse bemerkbar machen, da vermutlich die Items bei einer Standardvercodung dabei nach anderen Kriterien gruppiert werden als bei einer Anpassung der Gewichte an die tatsächlichen Verhältnisse. Die Validität der bei einer "gewichteten" Faktorenanalyse gefundenen Skalen müßte wesentlich höher sein, da durch die lineare Vercodung ein Teil irrelevanter Varianz in die Prädiktorvarianz mit eingeht. Die Homogenität der Skalen müßte größer werden, da bei einer "gewichteten" Faktorenanalyse vermutlich vor allem diejenigen Items in einer Skala zusammengefaßt werden, die einen relativ gleichförmigen Korrelationsverlauf zum Kriterium aufweisen. Diese Fragen werden im folgenden näher untersucht.

10. Auswirkungen der AV auf die Faktorenstruktur

Wie oben ausgeführt, sind in den meisten Faktorenanalysen die ersten Faktoren als Social-Desirability-Faktoren zu interpretieren (siehe Rundquist, 1966). Da in den meisten Fällen nur die ersten zwei bis drei Faktoren überhaupt eine sinnvolle Interpretation gestatten (Peterson, 1965), bliebe also praktisch nur der Schluß, mit Persönlichkeitsfragebögen gleich welcher Art hauptsächlich den Gehalt an Social Desirability zu erfassen und keineswegs Persönlichkeitsdimensionen (Edwards, 1967).

Man könnte vermuten, daß durch die Gewichtung der Alternativen eines Items je nach ihrer Validität der Einfluß irrelevanter Varianz unterdrückt würde, da alle Items oder Alternativen, die keine Validität besitzen, mit einem 0-Gewicht in die weitere Berechnung eingehen. Dies wäre praktisch ein spezieller Fall der von Bengelmann (mündliche Mitteilung)

geforderten Methode, Items erst zu validieren und dann zu faktoranalysieren. Durch eine AV und anschließende Ausfaktorierung müßten alle irrelevanten Einflüsse unterdrückt und reine Faktoren der für eine bestimmte Leistung maßgeblichen Einstellungen, Selbstbewertungen oder Persönlichkeitseigenschaften entstehen.

Um diesen Gedanken zu überprüfen, wurden bei den kombinierten Gesamtstichproben Hamburg und ape beim VERK-Bogen 3 verschiedene Faktorenanalysen gerechnet: einmal eine Analyse mit Standardgewichten, einmal mit Gewichten aus der Korrelation mit dem FRT, einmal mit den Validitäten für das Gehaltskriterium. Die benutzte Faktorenanalyse war eine Principal Components-Analyse mit anschließender Varimax-Rotation (Programm aus dem Datatext-System, siehe Armor und Couch, 1972). Durch das Zusammenwerfen der beiden Gesamtstichproben sind sicher einige Ungenauigkeiten entstanden, da die Beantwortungssituation doch recht unterschiedlich war. Hinzuzufügen ist noch, daß die Versuchspersonenzahlen zur Ermittlung der Gewichte (N=58 und N=46) relativ gering war. Spätere Analysen müßten sicherlich diese Nachteile vermeiden.

Die Verteilung der Varianzanteile der Faktoren an der Gesamtvarianz des Bogens hatte für die drei Analysen folgendes Aussehen:

Abb. 10: Verteilung der Varianzanteile bei Faktorenanalysen des VERK-Bogens mit verschiedenen Gewichtssätzen.

Die ersten Faktoren aller drei Analysen haben eine große Ähnlichkeit untereinander, wenn auch bei der Standardgewichtung hauptsächlich Items über Reizbarkeit und Unbeherrschtheit im Sozialverhalten hohe Ladungen aufweisen, bei den beiden anderen Analysen hauptsächlich Unsicherheitsitems. Der

Selbstvertrauensfaktor bei den FRT-Gewichten enthält größtenteils Items mit etwas subtilerer Formulierung, während der Selbstvertrauensfaktor bei den Standardgewichten eher dem Faktor "naiver Optimismus" bei den Verkaufsleistungsgewichten ähnelt. Alles in allem scheint für die Standardgewichtung das übliche Bild von Faktorenanalyse bei Persönlichkeitsfragebögen gewahrt: ein negativer und ein positiver Social-Desirability-Faktor als die beiden Hauptfaktoren; wobei jeweils die am krassesten formulierten Items die höchsten Ladungen ausmachen. Bei den anderen Analysen scheinen diese krassen Items eliminiert zu sein; die entstandenen Faktoren können durchaus diejenigen sein, die für die gemeinsame Varianz zwischen Fragebögen und Außenkriterium verantwortlich sind.

Tabelle 10: Übersicht über die Faktoren des VERK-Bogens bei verschiedenen Gewichtungen

11. Methoden der Itemselektion

11.1. Vorbetrachtung

Die traditionellen Methoden der Itemselektion benutzen jeweils Kennwerte des Gesamtitems als Selektionskriterium, und zwar Kennwerte, die sich nach Einsetzen von Standardgewichten ergeben. Die AV bietet die Möglichkeit, entweder die Entscheidung für eine bestimmte Alternative bei einem Item oder einem Itemtyp als Grundeinheit der Analyse zu benutzen oder aber mit den empirischen Gewichten die gleichen Kennwerte (Trennschärfe, Ladung auf einem Faktor) wie die traditionellen Methoden zu berechnen.

Da sich bei der AV je nach der Anzahl der für ein Item vorgesehenen Antworten verschieden viele Koeffizienten ergeben (in den verwendeten Beispielen waren es 4 bzw. 5) können verschiedene Selektionsstrategien verwendet werden. Die einfachste Strategie, die auf den Einzelgewichten aufbaut,

ist die Zusammenfassung aller Items, bei denen mindestens eine Alternative signifikant zum Kriterium korreliert bzw. einen signifikanten t-Wert aufweist. Ferner können auch Konfigurationen von Gewichten als Selektionskriterium benutzt werden. Solche Konfigurationen wären vor allem dann wichtig, wenn man bei bestimmten Items einen kurvilinearen Gewichtsverlauf zum Kriterium vermutet.

Da 4 bis 5 Koeffizienten pro Item in den meisten Fällen schwer zu handhaben sind, wurden neben den auf den Einzelkoeffizienten beruhenden Selektionskriterien auch noch zusammenfassende Koeffizienten (Produkt-Moment-Korrelation eines Items nach Recodierung, Ladung auf einem Faktor nach Recodierung, Produkt-Moment-Korrelation zum Kriterium nach Auspartialisierung von Drittvariablen) berechnet. Da die Itemselektion eine recht zeitraubende Angelegenheit ist, wurde die Überlegenheit von systematisch konstruierten Skalen im Vergleich zu Zufallsskalen der gleichen Länge geprüft. Ferner stehen als Vergleich "theoretische" Skalen (Items allein nach dem semantischen Gehalt, ohne statistische Kennwerte ausgelesen) sowie Skalen nach traditioneller Methodik (allerdings aus einer anderen Untersuchung) zur Verfügung.

In einer Übersichtstabelle (Tabelle 11.1) sind die benutzten Methoden der Itemselektion und Gruppierung zusammengestellt.

Keine der üblichen Selektionsmethoden verzichtet völlig auf eine semantische Interpretation der ausgelesenen Items. Faktoren werden nach dem "durchschnittlichen" semantischen Inhalt der einzelnen Items benannt. Auch bei anderen Selektionsstrategien sieht man darauf, dem gefundenen Itempool einen möglichst vereinheitlichenden Namen zu geben. Dieses Kriterium soll hier nicht fallengelassen werden.

11. 2. Gehalt als Außenkriterium

Als einfachstes Selektionskriterium für Items wurde die Ladung auf den mit recodierten Daten gewonnenen Faktoren benutzt. Die Bezeichnung der Faktoren ist in Tabelle 10 zu finden, eine vollständige Liste der Items und ihrer Ladungen ist im Anhang, Tabelle 3 wiedergegeben. Aus den Faktorentabellen wurden die 10 am höchsten ladenden Items herausgenommen und zu einer Skala aufaddiert.

Daneben wurden Items mit bestimmten Gewichtsverläufen per Hand aus dem Gesamtpool herausgelesen. Dies wurde vor allem deswegen durchgeführt, um nachzuweisen, daß auch dieses Verfahren zu sinnvollen Itemgruppen führt: Items mit gleichartigem Gewichteverlauf haben größtenteils ähnlichen semantischen Inhalt. Weitere Berechnungen wurden mit diesen Itemgruppen nicht durchgeführt.

Tabelle 11.2: Items mit einem geknickten, ähnlich dem in Abb. 9.6 wiedergegebenen Gewichteverlauf. VERK-Bogen, Stichprobe Hamburg.

Als zweites Beispiel wurden Items gewählt, bei denen die größten Gewichtsunterschiede zwischen der 2. und 3. Alternative lagen.

Tabelle 11.3. und Tabelle 11.4.: Items mit einer großen Gewichtsdivergenz zwischen der 2. und 3. Alternative VERK-Bogen, Stichprobe Hamburg.

Wie in der Erörterung über die Zusammensetzung von Kriterien schon angedeutet, sind Kriteriumsleistungen je nach ihrem Einübungs- oder Bekanntheitsgrad von unterschiedlichen Faktoren determiniert. So könnte man auch im Fall der Stichprobe Hamburg annehmen, daß "ältere" Verkäufer, d.h. Verkäufer mit längerer Erfahrung und längerer Firmenzugehörigkeit,

den Fragebogen anders ausfüllen als "junge" Verkäufer. Um den Effekt der Dauer der Firmenzugehörigkeit auf die Beantwortung der Fragen auszuschalten, wurden partielle Korrelationskoeffizienten zwischen den einzelnen Alternativen und dem Gehaltskriterium berechnet. Um nicht ständig vier Koeffizienten pro Item hantieren zu müssen, wurden mit den recodierten Daten Produkt-Moment-Korrelationen zum Kriterium berechnet und alle Items ausgelesen, bei denen eine mindestens auf dem 5 %-Niveau signifikante Korrelation zum Gehalt (hier absolut) auftrat. Dieses Verfahren ergab eine Skala von 21 Items, die in der Tabelle 11.5. wiedergegeben sind. Die Gewichtematrix für diese Items ist im Anhang in Tabelle 1.6. wiedergegeben.

11.3. Cognitive Tests als Außenkriterium

Auch hier wurde als einfachstes Selektionskriterium die Ladung auf den mit recodierten Daten gewonnenen Faktoren benutzt. Die Faktorenbezeichnungen sind in Tabelle 10 wiedergegeben; im Anhang, Tabelle 3 finden sich die einzelnen Items samt ihrer Ladung. Die 10 am höchsten ladenden Items pro Faktor wurden zu einer Skala zusammengefaßt.

Eine zweite Selektionsstrategie bestand darin, Items mit einer stark unterschiedlichen Gewichte Verteilung auf der 1. und 2. Alternative herauszusuchen. In der Tabelle 11.6. sind diese Items wiedergegeben. Sie alle weisen eine hohe negative Korrelation mit dem FRT-Fehlerwert bei der ersten und eine hohe positive bei der zweiten Alternative auf. Das bedeutet, daß eine rigorose Ablehnung des Iteminhalts positiv mit der Leistung korreliert, die weniger rigorose Ablehnung (mildeste Form der Zustimmung) dagegen schon ne-

gativ. Die Items sind inhaltlich relativ konsistent. Wie unten dargestellt wird (Tabelle 12.7) ist diese Itemgruppe von statistischen Gütekriterien her ebenso gut wie die faktorenanalytisch gewonnenen Itemgruppe.

Tabelle 11.6.: Items mit stark unterschiedlichen Gewichten auf der ersten und zweiten Alternative. Stichprobe ape, Kriterium = FRT-Fehler. Weitere Bezeichnung der Itemgruppe: PUN.

Der Name "PUN" steht als Abkürzung für "primäre Unsicherheit". "Primär" deswegen, weil die signifikanten Korrelationen vor allem zu FRT 1, weniger dagegen zu FRT 2 auftraten.

11.4. Persönlichkeitseigenschaften als Außenkriterium

Obwohl Persönlichkeitseigenschaften, die mit Hilfe von Fragebogen erhoben wurden, mit der gleichen Methodenvarianz behaftet sind wie das untersuchte Meßinstrument, wurde nach Konfigurationen von Gewichten für den VERK-Bogen gesucht, die für bestimmte Persönlichkeitseigenschaften typisch sind. Das Vorgehen beinhaltete methodisch genau die gleichen Schritte wie bei den FRT- und Gehaltsaußenkriterien, nur eben mit den Faktoren "Extraversion" und "Neurotizismus" als Außenkriterien. Als typische Gewichtekonfiguration fielen vor allem wieder die starken Unterschiede bei der ersten und zweiten Alternative auf; ansonsten waren keine gleichartigen Konfigurationen zu finden.

Tabelle 11.7.: Items mit stark unterschiedlicher Gewichtevertelung auf den beiden ersten Alternativen. Stichprobe ape, Kriterium = Extraversion.

Tabelle 11.8.: Items mit stark unterschiedlicher Gewichte-
verteilung auf den beiden ersten Alternativen
Außenkriterium = Neurotizismus.

Wie ein Vergleich der beiden Itemgruppen zeigt, bestehen keine größeren Unterschiede im semantischen Inhalt. Die Items aus beiden Gruppen sind zum großen Teil negativ getextet und haben Unsicherheitsprobleme zum Inhalt.

11.5. Bedeuten Extremresponses wirklich Rigidität?

Wie sich in verschiedenen Untersuchungen herausgestellt hat (siehe Hamilton, 1968) stehen Vorlieben für extreme Antworten in Beziehung zu den Persönlichkeitseigenschaften "Rigidität" oder "Intoleranz von Mehrdeutigkeit". Als Index für extremen Beantwortungsstil wurde dabei die Zahl der Extremantworten entweder absolut oder separat für jeden Pol, ein Bimodalitätsindex oder der Grad der Abweichungen vom Skalenmittelpunkt verwendet (siehe 3.2.4.). Die AV bietet nun die Möglichkeit, die Eigenschaften von Extremresponses zu untersuchen, indem die extremen Alternativen direkt mit einem Rigiditätsmaß korreliert werden. Dabei können folgende Hypothesen formuliert werden:

- a) Die Alternative 4 ("Stimmt vollkommen") korreliert bei positiv getexteten Items signifikant mit dem Rigiditätsmaß.
- b) Die Alternative 4 korreliert auf alle Fälle höher als die mittleren Alternativen mit dem Rigiditätsmaß.
- c) Bei negativ getexteten Items ergeben sich keine Korrelationen zwischen Extremantworten und Rigidität.

Als Rigiditätsmaß wurde der Fragebogen von Fisch verwendet,

der auch im Anhang wiedergegeben ist. Die Verwendung dieses Rigiditätstests war notwendig, weil kein anderes Maß für Rigidität vorhanden war. Im Grunde bräuchte man aber ein methodisch anders erhobenes Rigiditätsmaß, denn bei der hier dargestellten Korrelation mißt man lediglich den Zusammenhang zwischen Tendenz zu Extremantworten bei zwei verschiedenen Fragebögen. Als Itemstichproben wurde der Faktor FRI und der Faktor FUN aus dem VERK-Bogen gewählt. Die Entscheidung für den Faktor FRI wurde dadurch erleichtert, daß bei diesen Items eine gewisse Ähnlichkeit mit den Items des Fisch-Fragebogens gegeben war. Die Korrelationen jeder Alternative mit dem ersten Faktor des Fisch-Bogens wurden in z-Werte transformiert und dann die mittlere Korrelation jeder Alternative mit diesem Rigiditätsmaß gebildet. Das Ergebnis ist in der Abbildung 11.1. wiedergegeben.

Die Ergebnisse zeigen zwar keine signifikanten mittleren Korrelationen der Items des Faktor FRI mit dem Rigiditätsmaß R1, jedoch sind die Korrelationen bei der Alternative 4 des FRI-Faktors deutlich höher als die der 2. oder 3. Alternative. Die Hypothese c. kann ebenfalls als der Tendenz nach bestätigt angesehen werden: die mittleren Korrelationen zum Rigiditätsmaß sind beim FUN-Faktor wesentlich niedriger als beim FRI-Faktor.

11.6. Itemselektion beim BIB

Von den oben (7.3.3.) geschilderten Kriterien wurde der FIN-Index als Basis für die AV gewählt. Alle Items, bei denen mindestens eine Alternative signifikant mit diesem Index korrelierte, wurde zunächst einmal in einen Pool geworfen. Danach wurde die Stichprobe in zwei Hälften geteilt, näm-

lich eine Hälfte mit geraden und eine mit ungeraden Versuchs-
personennummern. Die Vp-Nummern waren fortlaufend nach dem
Datum des Eintreffens der ausgefüllten Bögen verteilt wor-
den, so daß man annehmen kann, daß durch diese Art der Hal-
bierung ein systematischer Faktor ("Bearbeitungsdauer")
gleich auf beide Stichprobenhälften verteilt wurde. Für je-
de der Unterstichproben wurde nun der Vorgang wiederholt,
d.h. die biserialen Korrelationen zum FIN-Kriterium berech-
net. Dies ergab zwei unterschiedliche Sätze von Gewichten
für den ursprünglichen Pool. Diese Gewichtssätze wurden ver-
glichen und alle Items eliminiert, bei denen eine zu große
Diskrepanz zwischen den Sätzen aufgetreten war. Die Recht-
fertigung für dieses Vorgehen liegt darin, daß bei der ur-
sprünglichen Itemselektion durchaus einige Zufallskorrela-
tionen entstanden sein konnten, die auf diese Weise identi-
fiziert und beseitigt wurden. Nach diesen Prozeduren blie-
ben aus dem Gesamtfragebogen 102 Items übrig.

Tabelle 11.9.: Diskriminierende Items beim BIB. Stich-
probe Manager.

Eine Analyse des Gesamtscores bei verschiedenen Altersgrup-
pen zeigte eine eindeutige Altersabhängigkeit des erreich-
ten Wertes. Jüngere Führungskräfte haben signifikant nied-
rigere Werte als ältere Kräfte.

Abb. 11.2.: Mittelwerte des Gesamtscores aus dem BIB
über verschiedene Altersgruppen

Der Einfluß des Alters wurde mittels einer Varianzanalyse
überprüft. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über
die dabei gefundenen Ergebnisse (Gruppen identisch wie Ab-
bildung).

Tabelle 11.10.: Varianzanalyse der Altersabhängigkeit
bei den BIB-Gesamtscores

Die Kriterienindices sind ebenfalls altersabhängig. Tabelle 11.11. gibt hierzu einen Überblick.

Tabelle 11.11.: Interkorrelationen der Kriterienindices
und des Alters aus dem BIB

Zur Ausschaltung des Einflusses des Alters auf die Beantwortung der Fragen wurden partielle Korrelationen zwischen der Alternative und dem Kriterium (Alter auspartialisiert) berechnet. Nach der Auspartialisierung korrelierten folgende Items (Alternativen) signifikant mit dem FIN-Kriterium.

Tabelle 11.12.: Itemselektion beim BIB; diskriminierende Items nach Auspartialisierung des Alters. Stichprobe Manager N = 237

Von Damarin (1970) wird der Standpunkt vertreten, die Beantwortung eines Fragebogens sei unter anderem determiniert von Rollenverhaltensweisen. Er schließt sich damit an eine Darstellung von Goffmann (1959) an. Goffmann beschreibt folgende Einzelheiten der Rollendarstellung: der Rolleninhaber versucht meist darzulegen, daß die Rolle, die er gegenwärtig spielt, seine einzige oder wenigstens seine hauptsächliche Rolle ist; daß er die gegenwärtige Rolle mühelos erlernt; oder schon seit jeher gekonnt hat. Er versucht alle Informationen hervorzuheben, die seinen Wert für diese Rolle bestätigen oder belegen und alle diejenigen Informationen zu

verheimlichen oder herunterzuspielen, die nicht im Sinne der Rollenerwartung sind.

Nach diesen Kriterien wurde eine Reihe von Items ausgewählt, die unter dem Namen ROL zu einem Gesamtscore zusammengefaßt wurden. Da bei Prestigepositionen besonders strenge Anforderungen an die Rollendarstellung gemacht werden, erschien die Managerstichprobe geeignet, den Wert dieses theoretisch zusammengestellten Scores zu überprüfen. Folgende Items waren in dem ROL-Score enthalten:

Kindheit:

- 11 Wie gut waren Sie in der Grundschule
- 36 Wie waren die Beziehungen zu Ihren Kameraden in der Schule
- 39 Wie ließe sich das Familienleben in Ihrer Kindheit bezeichnen

Jugend:

- 16 Wenn zum Spielen Rollen verteilt wurden
- 26 Hatten Sie an der Schule Posten als Sprecher, Führer inne
- 29 Wie waren die Beziehungen zu den Kameraden in der Schule
- 48 Akzeptierten Sie Ihren Vater als Vorbild

Allgemeines:

- 20 Wie oft haben Sie Streit mit Ihrem Ehepartner
- 45 Sind Sie weltanschaulich stark engagiert
- 51 Haben Sie Probleme, mit denen Sie nie so recht fertig wurden

- 52 Sind Sie von Ihrem beruflichen Werdegang enttäuscht
- 53 Sind Sie von der Entwicklung Ihrer Ehe enttäuscht
- 58 Wie hoch schätzen Sie Ihre Redegewandtheit ein
- 59 Wie hoch schätzen Sie Ihre äußere Erscheinung ein
- 60 Wie hoch ist Ihr Selbstvertrauen
- 61 Wie gut ist Ihr Urteil ...

Beruf:

- 3 Wie lange brauchten Sie, um voll einsatzfähig zu sein
- 12 Wie hoch ist die Gefahr, von jungen Kollegen übertrumpft zu werden
- 18 Wie schnell arbeiten Sie
- 28 Wie sieht es an Ihrem Arbeitsplatz aus
- 33 Welches Interesse haben Sie an Ihrer Arbeit
- 41 Wie finden Sie Ihre Arbeit
- 50 Informieren Sie sich über die wirtschaftliche Entwicklung
- 52 Waren Sie auf Stellensuche
- 59 Wie sieht Ihr Verhältnis zu Kollegen aus
- 64 Glauben Sie, daß Ihr jetziger Posten Ihren Fähigkeiten angemessen ist

Soziales:

- 1 Wie erfolgreich sind Sie, andere Menschen zu gewinnen
- 2 Wurden Sie schon öfters als Führer gewählt
- 3 Wieviel Initiative haben Sie im Vergleich zu anderen
- 4 Welche Wirkung hat Ihr Lob oder Tadel
- 9 Wie gut ist Ihre Menschenkenntnis
- 10 Fällt es Ihnen leicht, Menschen zu überzeugen
- 15 Wie beliebt sind Sie bei Ihren Kollegen
- 19 Wurden Sie von Ihren Mitmenschen enttäuscht
- 24 Wie hoch schätzen Sie Ihre Durchsetzungskraft ein
- 25 Wie hoch schätzen Sie Ihre Führungsfähigkeiten ein
- 26 Wie hoch schätzen Sie Ihre Kontaktfähigkeit ein
- 30 Können Sie sich auch in höheren Gesellschaftskreisen bewegen

- 37 Wie oft irren Sie sich, wenn Sie andere Menschen einschätzen
- 47 Können Sie die Hobbies Ihrer Kollegen angeben
- 49 Wie hoch schätzen Sie Ihre Geschicklichkeit bei Verhandlungen

11.7. Zusammenfassung

Betrachtet man die Itemselektionen bei den klassischen Fragebogen (VERK) und dem biografischen Informationsbogen, so gewinnt man den Eindruck, daß diese Selektionsmethoden in der Regel sinnvolle, d.h. inhaltlich zusammengehörig erscheinende und für das Kriterium relevante Gruppierungen von Items erbringen. Beim VERK-Bogen sind die Itemgruppen von Inhalt und Umfang her nicht wesentlich von Faktoren unterschieden, die man normalerweise durch die Faktorenanalyse erhält. Items mit ähnlichem Inhalt zeigen fast durchgängig auch ähnliche Patterns der Korrelation mit dem verwendeten Kriterium. Die psychometrischen Eigenschaften der Itemgruppen sind, wie unten noch gezeigt werden wird, nicht schlechter als die Eigenschaften von Faktoren.

Bei Items mit Nominalstruktur, wie sie beim BIB häufig vorkommen, scheint die AV die günstigste Methode der Itemselektion zu sein. Die rein "mechanisch" ausgeführte Itemselektion erbrachte Ergebnisse, die vom Inhalt her als einigermaßen konsistent beurteilt werden können und mit den in der Literatur geschilderten Ergebnissen bei verschiedenen biografischen Informationsbögen gut übereinstimmen. Eine wesentliche Rolle spielt anscheinend auch hier ein Selbstvertrauensfaktor, der sich hauptsächlich auf Führungs- und Beeinflussungsprozesse, auf die Effizienz im Umgang mit anderen Menschen erstreckt. Im weiteren spielt der sozioökonomi-

sche Hintergrund sowie das Erziehungsverhalten der Eltern eine große Rolle.

Bei der weiteren Analyse wird sich zeigen, ob diese Methoden der Itemselektion im Vergleich zu anderen Methoden sich auch durch die erreichten testtheoretischen Gütekriterien bewähren.

12. Methoden der Gewichtung

Wie im theoretischen Teil schon dargelegt, gibt es einige wenige Untersuchungen, die ein unterschiedliches Gewicht von zustimmenden oder ablehnenden Responses auf Fragebögen in Betracht ziehen (Gordon, 1971). In diesen Untersuchungen wird aber nur ein Standardsatz von Gewichten zugeteilt, ungeachtet des spezifischen Gewichteverlaufs für verschiedene Typen von Items und ungeachtet der jeweiligen Validität eines speziellen Items.

Durch die Methode der AV werden diese beiden Nachteile beseitigt. Einzelnen Items wird genau derjenige Gewichtesatz zugeordnet, der eine maximale Validität gewährleistet. Als allgemeine Hypothesen können formuliert werden:

H_0 : Eine Gewichtung nach den vorgeschlagenen Methoden resultiert in den gleichen Reliabilitäten und Validitäten wie eine Standardgewichtung.

H_1 : Eine Gewichtung nach AV resultiert in signifikant höheren Reliabilitäten und Validitäten.

12.1. Veränderung der Itemvalidität durch spezielle Gewichtung

In einer ersten Analyse sollte festgestellt werden, ob durch eine spezielle Gewichtung und anschließende Produkt-Moment-Korrelation bei einzelnen Items mehr Items signifikante Korrelationen zu einem Außenkriterium erreichen als bei einer Standardgewichtung. Als Hintergrund für diese Untersuchung war in Betracht gezogen worden, daß Items durchaus eine kurvilineare Beziehung zu einem Kriterium haben könnten und deswegen bei einer Produkt-Moment-Korrelation mit Standardgewichten nicht die notwendigen Signifikanzgrenze erreichen würden. Es ging also um die Frage, ob mit dieser Technik einzelne Items eventuell noch zu "retten" seien.

Für die Untersuchung dieser Frage wurde als Prädiktor der Verkäuferfragebogen und als Kriterium die Leistung im FRT-Test benutzt. Bei der Benutzung von Standardgewichten hatten sich folgende Items mit einer signifikanten Beziehung zur FRT-Leistung herauskristallisiert:

Tabelle 12.1.: Items mit einer signifikanten Produkt-Moment-Korrelation zum FRT-Kriterium. (Standardgewichtung)

Während der semantische Gehalt der meisten der Items mit signifikanten Produkt-Momentkorrelationen nach der Standardgewichtung etwas mit Unsicherheitsproblemen zu tun hat, sehen die Items, die durch eine spezielle Gewichtung noch gerettet werden konnten, etwa anders aus.

Tabelle 12.2.: Items, die durch Gewichtung die vorher nicht erreichte Signifikanzgrenze überschreiten konnten

Der semantische Gehalt dieser Items geht eher in Richtung Selbstsicherheit, selbstbewußtes Auftreten.

Durch die spezielle Vercodung wurde ein einziges Item "verloren", d.h. es erhielt bei der Standardvercodung eine Sig-

nifikanz, die bei der speziellen Vercodung wieder verloren ging. (Item Nr. 117, Ich fühle mich in Gegenwart meiner Vorgesetzten unsicher).

Wie der Vergleich der Korrelationskoeffizienten für die Standardvercodung und die spezielle Gewichtung zeigt, ist bei den Items, die schon zuverlässig durch die Standardvercodung erfaßt werden die spezielle Gewichtung um .02 bis .03 Punkte pro Item der Standardvercodung überlegen. Bei den Items, die erst mit der speziellen Gewichtung erfaßt werden können, liegt die Überlegenheit sogar durchschnittlich zwischen .15 und .18.

Es zeigt sich also, daß mit der Methode der speziellen Gewichtung den 18 ursprünglich ausgelesenen Items weitere 15 Items hinzugefügt werden können, die über ein bestimmtes Signifikanzniveau hinaus mit dem FRT-Kriterium korrelieren. Die Korrelationen bei der speziellen Gewichtung sind durchschnittlich höher als bei einer Standardvercodung.

12.2. Veränderung der Skalenvailidität und Reliabilität

Die schon bei der Validierung von Einzelitems gefundene Überlegenheit der speziellen Gewichtung müßte sich auch in den Validitäten und Reliabilitäten von ganzen Skalen zeigen. Dabei kann man von zwei unterschiedlichen Standpunkten zur Gewichtung ausgehen:

- a) der Gewichte-verlauf bei allen zu einer Skala zusammengefaßten Items müßte eigentlich relativ homogen sein. Es würde also genügen, den für eine Skala typischen Gewichte-verlauf festzustellen und alle Items damit gleichermaßen zu gewichten. Der Validitäts- und Reliabilitätskoeffizient müßte dabei höher sein als nach einer Standardgewichtung.

b) der Gewichtsverlauf ist zwar relativ homogen, jedoch spielen Unterschiede zwischen den Items eine nicht unwesentliche Rolle. Jedes Item sollte also am besten mit den aktuellen Korrelationen seiner Alternativen gewichtet werden, um eine maximale Validität und Reliabilität zu erreichen. Eine solche Gewichtung der Skala ist sowohl der Standardvercodung wie auch der "skalentypischen" Vercodung überlegen. Dies müßte sich in höheren Validitäts- und Reliabilitätskoeffizienten ausdrücken.

Die beiden Hypothesen wurden bei den beiden Stichproben Hamburg und ape überprüft. Die skalentypischen Gewichtungen wurden so ermittelt, daß alle Korrelationskoeffizienten der Alternativen z-transformiert wurden und jeweils der mittlere Koeffizient der ersten, zweiten usw. Alternative über alle Items berechnet wurde.

12.2.1. FRT als Außenkriterium

Die Tabelle 12.3. gibt die Interkorrelationen der Faktoren FUN, FSE und FRI wieder (Standardabweichungen und Mittelwerte siehe Tab.2.2). Das Bild der Interkorrelationen bleibt bei allen drei Gewichtungen ungefähr erhalten. Zu bedenken ist auch hier wieder, daß FRT ein Fehlerwert und LPS die Zahl der richtigen Antworten ist.

Der Einfluß der Gewichtung auf Validität und Reliabilität des VERK-Bogens hinsichtlich des Außenkriteriums FRT-Leistung wurde durch vier verschiedene Gewichtssätze untersucht. Der erste Gewichtssatz sind die "itemtypischen" Gewichte. Der zweite Gewichtssatz sind die nach der oben beschriebenen Methode gewonnenen "skalentypischen" Gewichte. Der dritte Gewichtssatz sind die Gewichte, die aus der Kor-

relation zur LPS-Leistung gewonnen wurden. Der vierte Gewichtssatz schließlich sind die Standardgewichte. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gewichtung der Alternativen für die einzelnen Skalen:

Tabelle 12.4.: Gewichtesätze zur Ermittlung von Reliabilität und Validität hinsichtlich FRT-Leistung. Stichprobe ape, N = 58

Wie die Tabelle der Reliabilitäten und Validitäten zeigt, tritt durch die itemtypische wie auch durch die faktortypische Gewichtung eine wesentliche Erhöhung der Reliabilitäten und Validitäten gegenüber der Standardgewichtung ein. Während bei der Standardgewichtung nur ein Koeffizient aus 6 signifikant (5 %-Niveau) wird, sind bei der itemtypischen Gewichtung 3 auf dem 1-Promille-Niveau und 2 auf dem 1-%-Niveau signifikant. Bei der faktortypischen Gewichtung sind immerhin 4 Koeffizienten aus 6 mindestens auf dem 5-%-Niveau signifikant. Die mittlere Reliabilität der Faktoren ist am höchsten bei der faktortypischen Gewichtung (.87) und damit um .15 höher als bei der Standardgewichtung.

Tabelle 12.5.: Vergleich der Validitäten und Reliabilitäten des VERK-Bogens bei verschiedenen Gewichtungen.

Stichprobe ape, N = 58

Aus mehreren Hinweisen scheint sich langsam die Vermutung zu erhärten, daß die spezielle Gewichtung (entweder itemtypisch oder faktortypisch) die tatsächlichen Verhältnisse exakter wiedergibt als die Standardvercodung. Das bedeutet anhand der Tabelle, daß der Unsicherheitsfaktor (FUN) vor allem die Anfangsleistung (FRT 1) besser vorher-sagt; die Sicherheitsfaktoren FSE und FRI dagegen die Endleistung (FRT 2). Eine solche Beziehung, die bei vielen kurzfristigen Leistungen gefunden werden kann (z.B. Strasser, 1974), wäre bei einer alleinigen Betrachtung der Werte unter Bedingungen der Standardvercodung unter den Tisch gefallen, weil dort keine signifikanten Werte auftreten.

Die Signifikanz des Unterschieds der Validitätskoeffizienten bei itemtypischer Gewichtung und Standardgewichtung zu den FRT-Leistungskriterien ist in der Tabelle 12.6 wiedergegeben.

Tabelle 12.6.: Signifikanz des Unterschieds der Validitäten bei itemtypischer Gewichtung und Standardgewichtung.

Die Signifikanz des Unterschieds wurde mit dem t-Wert für korrelierte Koeffizienten (Guilford, 1965, S. 190) gemessen. 5 von 6 Validitätskoeffizienten sind bei der itemtypischen Gewichtung signifikant höher als bei der Standardgewichtung. Dies bedeutet, daß die itemtypische Gewichtung signifikant bessere und genauere Aussagen zu liefern vermag als die Standardgewichtung.

Um die Abhängigkeit der Reliabilität und Validität von der Methode der Itemselektion prüfen zu können, wurden die Faktoren FUN, FSE und FRI mit drei Zufallsfaktoren D1 (Itemnummern 1, 11, 21, 31, ... 131), D2 (Nr. 2, 12, 22, ... 132) und D3 (Nr. 3, 13, 23, ... 133) sowie der Itemselektion PUN (siehe Tabelle 11.6.) verglichen. Alle Itemgruppen waren nach den itemtypischen Gewichtungen recodet.

Tabelle 12.7.: Vergleich von Validitäten und Reliabilitäten bei verschiedenen Itemselektionen.

Die Tabelle zeigt, daß die Zufallsselektionen D1 bis D3 teilweise wesentlich höhere Validitäten, aber sehr viel geringere Reliabilitäten besitzen als die systematisch ausgelesenen Itemgruppen. Der Unterschied der durchschnittlichen Konsistenzkoeffizienten (FUN, FSE, FRI gegenüber D1, D2, D3) ist bei einer mittleren Interkorrelation der Faktoren von .30 auf dem 1-Promille-Niveau signifikant. Diese Unterschiede können darauf zurückgeführt werden, daß bei den Zufallsfaktoren mehrere Dimensionen erfaßt werden, wogegen die Faktoren FUN, FSE und FRI nur sehr homogene Items enthalten. Durch die Kombination von mehreren Dimensionen (itemtypische Vercodung) wird die Validität natürlich höher als bei nur einer Dimension; die innere Konsistenz dagegen wesentlich geringer.

12.2.2. Gehalt als Außenkriterium

Wie schon in Kapitel 9.3. erwähnt, besteht zwischen den FRT-Gewichtesätzen und den Gewichtesätzen des Gehaltskriteriums kein allzu großer Unterschied.

Tabelle 12.8.: Gewichtssätze bei den G/Z recodierten Faktoren

Vorwegnehmend ist zu diesen Gewichtssätzen zu sagen, daß bei der faktortypischen Vercodung die Gewichte Verteilung für den Faktor 2 (GUO) als nicht ganz geglückt bezeichnet werden kann. Ein Blick auf die Tabelle der einzelnen Korrelationen der Items mit dem Kriterium (siehe Anhang, Tabelle 1.3.) zeigt, daß ein etwas heterogener Gewichtsverlauf bei den Items dieses Faktors besteht. Diese wenig geglückte faktortypische Gewichtsverteilung kann für die unterschiedliche Interkorrelation der Faktoren, für die niedrige Validität verantwortlich gemacht werden. Die Interkorrelationen der Faktoren zeigen ansonsten das Bild, das von den Items her zu erwarten war: relativ hohe Interkorrelation zwischen erstem und zweitem Faktor; negative Korrelation zum dritten (die bei der itemtypischen Vercodung natürlich positiv wird).

Tabelle 12.9.: Interkorrelationen der G/Z recodierten Faktoren bei verschiedenen Gewichtssätzen

Die Validität der Faktoren für das Gehaltskriterium zeigt das aus den vorher dargestellten Ergebnissen schon zu erwartende Bild: bis auf den Faktor GUO (FT) und GNO (FT) weit höhere Validitätskoeffizienten bei der itemtypischen und faktortypischen Vercodung.

Tabelle 12.10.: Vergleich der Validitäten und Reliabilitäten des VERK-Bogens (G/Z-recodierte Faktoren) bei verschiedenen Gewichtungen. Stichprobe Hamburg.

Die Signifikanz der Unterschiede ist in der Tabelle 12.11. zusammengefaßt.

Tabelle 12.11.: Signifikanz der Unterschiede der Validitätskoeffizienten bei itemtypischer und Standardvercodung.

Die Ergebnisse mit den G/Z recodierten Faktoren zeigen, daß durch die itemtypische Vercodung zumindest bei zwei der drei Faktoren die Validität signifikant gegenüber der Standardvercodung steigt. Die Reliabilitäten sind dagegen relativ niedrig. Hier tritt das Problem auf, das Lienert (1969) das "Problem der teilweisen Unvereinbarkeit von Reliabilität und Validität" bezeichnet: nämlich die Tatsache, daß eine sehr heterogene Itemgruppe mit einer geringen internen Konsistenz, aber einer hohen Außenvalidität entstanden ist. Theoretisch kann die Validität ja bis zum Betrag $r_{tc} = \sqrt{r_{tt}}$ höher sein als die Reliabilität.

Dieses Phänomen der geringen Reliabilität kann verschiedene Ursachen haben. In diesem Fall dürfte die wahrscheinlichste Ursache die sein, daß die Übertragung der bei einer relativ kleinen Stichprobe gewonnenen Itemgewichte zwecks Faktorenanalyse auf die Gesamtgruppe nicht ganz glücklich ist. Um bei kleinen Stichproben auch ohne Faktorenanalyse zu optimalen Itemselektionen zu kommen, dürfte vor allem die direkte Validierung von Einzelitems geeignet sein. Dieses Verfahren wurde bei dem oben beschriebenen KRIT-Score verwendet. (Siehe Tabelle 11.5.) Die folgende Übersichtstabelle gibt die gefundenen Gütekriterien für den KRIT-Score wieder.

Tabelle 12.12.: Gütekriterien für den KRIT-Score

Validität (r_{tc}).....	.79
Reliabilität (r_{tt}).....	.82 (korrigiert)
mittlere Trennschärfe ($\bar{r}_{it}$)	.45

Die Korrelation zwischen KRIT und Dauer der Firmenzugehörigkeit beträgt $-.19$ (n.S.). Das Scattergram des Zusammenhangs zwischen KRIT und Gehalt zeigt im Prinzip einen linearen Verlauf, wenn auch eine logarithmische Beziehung zwischen

Prädiktor und Kriterium zu bestehen scheint.

Abbildung 12.1.: Scattergram des Zusammenhangs zwischen KRIT-Score und Gehalt. Stichprobe Hamburg.

12.3. Ergebnisse beim biografischen Informationsbogen

12.3.1. Übersicht über die Berechnung der Gütekriterien

Die Korrelationen jeder Alternative mit dem FIN-Kriterium wurden einmal für die Gesamtstichprobe, sowie für zwei Hälften der Stichprobe berechnet (gerade und ungerade Versuchspersonen-Nummer). Insgesamt wurden damit folgende Koeffizienten berechnet:

- Standardgewichte bei der ungeraden Hälfte (St/U)
- Standardgewichte bei der geraden Hälfte (St/O)
- Gewichte der Gesamtstichprobe bei der geraden Hälfte (A/g)
- Gewichte der Gesamtstichprobe bei der ungeraden Hälfte (A/n)
- Gewichte der geraden Hälfte übertragen auf die gerade Hälfte (G/g)
- Gewichte der geraden Hälfte übertragen auf die ungerade Hälfte (G/u)
- Gewichte der ungeraden Hälfte übertragen auf die ungerade Hälfte (U/u)
- Gewichte der ungeraden Hälfte übertragen auf die gerade Hälfte (U/g)

Die Gewichtsmatrizen A, U, G und St sind im Anhang, Tabelle 1.1. und 1.2. wiedergegeben

Zur Berechnung der Validitätskoeffizienten wurden

- a) die jeweiligen Items pro Fragebogenteil (Soziales, Kindheit, Jugend, Allgemeines, Beruf, Kreativität) aufsummiert und dieser Summenwert mit den verschiedenen Kriterien korreliert.
- b) die Items des Gesamtfragebogens aufsummiert und dieser Summenwert mit dem Kriterium korreliert.

Das bedeutet, daß eine Validierung und ihre Replikation sowie

eine Doppeltkreuzvalidierung und ihre Replikation für die einzelnen Teile des BIB und für den Gesamtbogen durchgeführt wurden.

Neben der speziellen Gewichtung, die sich nach den beschriebenen Methoden errechnete, wurde noch die Validität nach einer Vercodung mit Standardgewichten und "theoretischen" Gewichten geprüft, ebenfalls für zwei Hälften der Stichprobe und ebenfalls für die einzelnen Teile und den Gesamtbogen. Die theoretischen Gewichte wurden so verteilt, daß das höchste Gewicht für die am positivsten formulierte Alternative, das niedrigste Gewicht für die am negativsten formulierte Alternative vergeben wurde. War keine Entscheidung darüber möglich, welches die positiven und negativen Alternativen waren, so wurden die Gewichte 0 bzw. 1 vergeben. Diese Einstufung wurde von zwei Experten vorgenommen.

12.3.2. Ergebnisse bei den einzelnen Fragebogenteilen

Da jeder Teil des Gesamtfragebogens als abgegrenzte Einheit konzipiert wurde, wurden die Gütekriterien zunächst für diese einzelnen Teile berechnet. In den Tabellen 12.13 a-d finden sich die Ergebnisse der Validierungs- und Kreuzvalidierungsstudien für die Kriterien AIN, FIN, HIE und GES.

Die Ergebnisse der Kreuzvalidierungen sind klar und einheitlich. Für die Kriterien, auf die weder die Itemselektion noch die Itemgewichtung zugeschnitten war (Kriterium AIN), ergab sich bei 24 Korrelationen nur ein einziger signifikanter Koeffizient, was ungefähr der Zufallserwartung entspricht. Für das Kriterium FIN, für das sowohl die Itemselektion wie auch die Gewichtung angelegt war, ergaben sich bei allen Fragebogen sehr gute kreuzvalidierte Koeffizienten. Ge-

genüber der Validierungsstichprobe ergaben sich zwar gewisse Schrumpfungen, jedoch sind alle Koeffizienten noch auf dem 1 Promille-Niveau signifikant.

Tabelle 12.14.: Ergebnisse der Kreuzvalidierungen der einzelnen Fragebogenteile

Kriterium	Median, der kreuzvalidierten Koeffizienten	Range
AIN	.00	-.06 bis .21
FIN	.33	.22 bis .49
HIE	.24	.06 bis .35
GES	.35	.27 bis .50

Wie die Tabelle 12.13. zeigt, ist der ROL-Skore wesentlich weniger aussagekräftig als die einzelnen Fragebogenteile, obwohl er sehr viel mehr Items als diese enthält. Immerhin erreicht er aber bei der Kreuzvalidierung noch das 5 % bzw. 1 %-Signifikanzniveau. Dieses ist aber vermutlich darauf zurückzuführen, daß einige der ROL-Items auch in der durch die AV gefundenen Itemselektion vorkommen. Eine theoretische Zusammenstellung von Items kann also als allgemein weniger effizient als die empirisch gefundene bezeichnet werden.

Die Verwendung von Standardgewichten bringt in allen Fällen wesentlich niedrigere Validitäten als die Verwendung der durch die AV gefundene Gewichtung. Die Gewichte aus der Gesamtstichprobe ergeben gegenüber der Verwendung der Gewichte aus der eigenen Teilstichprobe (U/u oder G/g) eine kleine Schrumpfung.

Tabelle 12.15.: Validierung des BIB. Verwendung von Standardgewichten (ST)

Tabelle 12.16.: Validierung des BIB. Verwendung von Korrelationen aus der Gesamtstichprobe aus Gewichte (A und PKA)

Als zweite Kreuzvalidierung wurde die Differenzierungsfähigkeit des gewonnenen "Managerscores" (PKA-Gewichte) untersucht. Zu diesem Zweck wurde der Managerscore nach der beschriebenen Gewichtung auf eine Stichprobe von Verkäufern (Gesamtstichprobe Hamburg) und eine Stichprobe von Arbeitern (siehe Beschreibung der Stichproben) angewandt, und die Signifikanzen der Mittelwertsunterschiede (t-Test für unabhängige Stichproben) zwischen diesen drei Stichproben berechnet. Die Abbildung 12.2. gibt einen Überblick über die Verhältnisse bei den einzelnen Teilen des Fragebogens.

Abb. 12.2.: Differenzierungsfähigkeit des BIB-Managerscores für verschiedene Gruppen

Beim Fragebogen "Kindheit" sind überhaupt keine Differenzen signifikant. Beim Teil "Jugend" ist der Unterschied zwischen Verkäufern und Arbeitern auf dem 5 %-Niveau signifikant. Die Tabelle 12.17. gibt eine Übersicht über den Rest der Ergebnisse.

Diesen Ergebnissen ist zu entnehmen, daß auch in dieser Kreuzvalidierung mit Ausnahme des Kindheitsfragebogens zum größten Teil sehr signifikante Differenzierungen herauskamen. Die Ergebnisse der ersten Analysen werden damit also bestätigt.

Statt der Bestimmung der Reliabilität des Gesamtbogens durch die Interkorrelation von Testhälften wird hier die Matrix der Interkorrelationen der Teilfragebögen wiedergegeben.

Tabelle 12.18.: Interkorrelationen der einzelnen Teile des BIB

Die einzelnen Items sind so heterogen, daß eine Konstruktion von äquivalenten Hälften nicht möglich ist. Die Koeffizienten sind im Gegensatz zu den oben beschriebenen Reliabilitätskoeffizienten der klassischen Fragebögen nicht nach Spearman-Brown oder einem anderen Verfahren aufgewertet.

Wie aus den drei Tabellentteilen zu entnehmen ist, sind die Interkorrelationen der einzelnen Teile wesentlich geringer als bei den klassischen Fragebögen, obwohl die Zahl der Items in jedem Teil des Fragebogens durchschnittlich höher ist als die Testhälften bei den klassischen Tests. Dies dürfte auf zwei Bedingungen zurückzuführen sein:

- a) Ein biografischer Bogen der verwendeten Form erzeugt weniger homogene Beantwortungs-Sets als ein klassischer Fragebogen, weil objektive Fragen mit Beurteilungsfragen gemischt und die Antwortalternativen vorgegeben sind.
- b) Ein biografischer Bogen erfaßt wesentlich breitere Bereiche des Verhaltens und der Persönlichkeit; zu einzelnen Themen werden immer nur sehr wenige Fragen gestellt. Dadurch entsteht eine geringe Homogenität der Fragen, die sich in den niedrigen Konsistenzkoeffizienten ausdrückt.

Die geringe interne Konsistenz des biografischen Bogens bedeutet nun nicht, daß seine Verlässlichkeit oder Stabilität gering ist: auch heterogene Fragen können durchaus stabil beantwortet werden. In seiner derzeitigen Form ähnelt der biografische Bogen also eher einer Testbatterie als einem auf homogene Traits abzielenden Instrument.

Die mittlere Interkorrelation bei der Gewichtung mit den Gesamtgewichten (A) beträgt .37, was einem Konsistenzkoeffizienten von .55 entspricht. Bei einer Vercodung mit Standardgewichten beträgt der Konsistenzkoeffizient dagegen nur .40.

Diese Differenz ist auf dem 5 %-Niveau signifikant.

12.3.3. Ergebnisse beim Gesamtbogen

Tabelle 12.19.: Validierung des Gesamtfragebogens

Aus dem Scatterplot (Abbildung 12.3.) geht hervor, daß zwischen Prädiktor und Kriterium ein linearer Zusammenhang besteht.

Abb. 12.3.: Scatterplot des Zusammenhangs zwischen PKA und FIN-Kriterium. N = 237

Wie die Vergleichstabelle zeigt, werden die Validitätskoeffizienten dann am höchsten, wenn entweder die Gewichte aus der Gesamtstichprobe oder der eigenen Stichprobe verwendet werden. Zwischen den Validitätskoeffizienten mit den Gewichten der Gesamtstichprobe und denen aus der eigenen Substichprobe bestehen keine nennenswerten Unterschiede. Die Ausparialisierung des Alters (PKA) bringt eine kleine Schrumpfung der Validität mit sich, was möglicherweise damit zusammenhängt, daß sowohl Prädiktor wie auch Kriterium mit dem Alter korrelieren. Die doppelte Kreuzvalidierung (Gewichte der geraden Stichprobe auf die ungerade und umgekehrt) resultiert in immerhin fast doppelt so hohen Validitätskoeffizienten wie die Verwendung von Standardgewichten (U/g und G/u gegenüber ST/g und ST/u). Die Signifikanz des Unterschieds in beiden Validitätskoeffizienten wurde mit dem t-Test für abhängige Korrelationskoeffizienten berechnet (Guilford, 1965 S. 190). In Ermangelung der Interkorrelationen beider Koeffizienten wurde ein t-Wert für Interkorrelationen zwischen .20 und .80 berechnet. Dabei ergibt sich, daß für das FIN- und GES-Kriterium in jedem Fall eine auf dem 0.1 %-Niveau signifikante Differenz zwischen beiden Koeffi-

zienten besteht (für beide Stichprobenhälften). Dies gilt ebenfalls für den Validitätskoeffizienten, der sich bei PKA für das FIN- und GES-Kriterium ergeben hat.

An dieser Stelle kann vielleicht darauf hingewiesen werden, daß Ghiselli (1956) nur durch Elimination von 2/3 der Vpn seiner ursprünglichen Stichprobe ähnlich hohe Koeffizienten bei der Kreuzvalidierung erreichen konnte. Die AV scheint also eine Methode zu sein, die bei relativ geringem methodischen Aufwand und ohne Elimination von "unvorhersagbaren" Fällen recht hohe kreuzvalidierbare Validitätskoeffizienten erzeugt. Daß diese Koeffizienten nicht Artefakte sind, sondern die tatsächlichen Verhältnisse vermutlich schärfer fassen als die auf herkömmliche Weise gewonnenen, dürfte auch aus dem Vergleich zwischen der Validität für FIN bzw. GES und AIN hervorgehen: die Standardvercodung erzeugt bei AIN durchschnittlich höhere, (sogar einen signifikanten) Koeffizienten, während die übrigen sehr nahe am O-Punkt liegen. Die diskriminierende Validität ist damit wesentlich besser als bei der Standardvercodung.

Zu dem Vergleich zwischen Standardvercodung und AV muß vielleicht noch angeführt werden, daß die Itemselektion ja durch die AV vorgenommen wurde, daß für die Berechnung der Validität des Standardscores also schon eine optimale Itemauswahl zur Verfügung stand.

12.3.4. Bedeutung des BIB-Gesamtscores

Um das Umfeld des Gesamtscores etwas näher zu beleuchten, wurden Zusammenhänge zwischen einigen Items aus dem Bogen "Angaben zur Person" und dem Gesamtscore berechnet. Wie nicht anders zu erwarten, zeigen bei Varianzanalysen alle

Items, die im FIN- bzw. HIE-Score auftauchen, signifikante Einflüsse der unabhängigen Variablen.

Tabelle 12.20.: Zusammenhänge des BIB-Gesamtscores mit der eigenen Stellung.

Etwas Überraschend war, daß dieser Gesamtscore mit keinem der Einzel-Items über den sozioökonomischen Hintergrund der Familie (zumindest mit den demographischen) Daten zusammenhing. Bei einigen Items zeigen sich zwar Tendenzen in der vermuteten Richtung, erreichen jedoch nicht die notwendige Signifikanzgrenze.

Tabelle 12.21.: Zusammenhänge des PKA-Scores mit mit sozioökonomischen (demographischen) Daten.

Verwendet man statt einzelner Items zum sozioökonomischen Status einen Index für den familiären Hintergrund (IFH), so ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 12.22.: Zusammenhang des PKA-Scores mit dem IFH-Index. (N = 237)

KIN	JUG	SOZ	ALL	KRE	BER	PKA-Sum	
.14 ⁺	.01	.04	.02	.15 ⁺	.06	.13	IFH

Das bedeutet, daß bei Verwendung eines breiteren Index für den familiären Hintergrund sich durchaus Zusammenhänge zwischen dem Fragebogenwert und dem sozioökonomischen Status ergeben. Die Korrelation zwischen dem FIN- und IFH-Index beträgt -.08 und ist damit weit unter der Signifikanzgrenze.

12.4. Zusammenfassung

Betrachtet man die Unterschiede in den Validitätskoeffizienten, die durch die Standardgewichtung und die Methoden der AV entstanden sind, so findet man, daß die Berücksichtigung nichtlinearer Gewichte Verteilung in wesentlich höheren Validitäts- und Reliabilitätskoeffizienten resultiert. Dies gilt für alle Typen von Fragebögen und für alle Typen von Kriterien.

Als Vergleich kann auch noch die Arbeit von Sedlmayr (1969) herangezogen werden, in der ein Leistungsmotivationsfragebogen an mehreren verschiedenen Leistungstests validiert wurde. Der Fragebogentyp und die Art des Kriteriums entsprechen im wesentlichen den Untersuchungen mit dem FRT, so daß beide Ergebnisse hier noch einmal gegenübergestellt werden.

Tabelle 12.23.: Vergleich zwischen den Gütekriterien aus der Arbeit von Sedlmayr und den oben zitierten Gütekriterien

Die absolute Höhe der Validitätskoeffizienten (zwischen .40 und .50 für den FRT; zwischen .50 und .70 für das Gehaltskriterium; zwischen .50 und .70 für die Vorhersage der Führungseffizienz) zeigt, daß die Standardvercodung die Validität weit unterschätzt, und daß in Wirklichkeit recht hohe Validitäten mit Persönlichkeitsfragebögen zu erreichen sind. Selbst wenn man einkalkuliert, daß bei einer genügend großen Stichprobe eine Kreuzvalidierung der VERK-Faktoren und Gewichtungen eine Schrumpfung der Koeffizienten ergeben würde (Vergleichsmaßstab ist die Schrumpfung der Kreuzvalidierung beim BIB), so sind die erreichten Koeffizienten immer noch wesentlich höher als die typischerweise bei einer Standardvercodung erreichten Werte.

13. Analyse von Verfälschungstendenzen

Ein häufiger Einwand gegen die Verwendung von Fragebögen ist der, daß Fragebögen sehr leicht verfälscht werden können. Tatsächlich ergeben sich unter verschiedenen Testbedingungen ganz unterschiedliche Antworten (Doll, 1971). In konkrete Hypothesen übertragen würde dieser Einwand lauten:

- a) Die Verfälschbarkeit zerstört die Validität eines Fragebogens; das bedeutet, daß die Korrelationen der einzelnen Items mit dem Kriterium oder der einzelnen Alternativen mit dem Kriterium gleich 0 werden.
- b) Die situative Verfälschung eines Fragebogens zerstört keineswegs die Validität. In Selektionssituationen ist lediglich der Beantwortungsmodus und damit die Gewichte Verteilung anders.

Eine Entscheidung für die zweite Hypothese wurde eigentlich schon vorweggenommen. Die hohen Werte, die beim Verkäuferfragebogen für das Testleistungskriterium gefunden wurden zeigen, daß die Validität keineswegs unter der Verfälschbarkeit leidet. Um einen Überblick über die verschiedenen Responsemodi bei Selektions- und Nichtselektionssituationen zu erhalten, wurden bei den Stichproben Hamburg und ape die Häufigkeiten der Wahlen einzelner Alternativen untersucht. Die Stichprobe Hamburg war dabei die "Nicht-Selektionssituation", die Stichprobe ape die "Selektionssituation". Die Beantwortungshäufigkeiten der negativen Faktoren FUN und GUO wurden über jede Alternative aufsummiert, und der Mittelwert gebildet, ebenso die Häufigkeiten der positiven Faktoren GNO, FRI und FSE. Die Ergebnisse sind in der Abbildung 13 dargestellt.

Abb. 13: Verteilung der Antworthäufigkeiten für negative und positive Items in Selektions- und Nicht-Selektionssituationen.

Aus den Tabellen 13.1. und 13.2. kann die Signifikanz der Differenz der Beantwortungsprozente in den Situationen entnommen werden.

Aus diesen Ergebnissen kann der Schluß gezogen werden, daß Selektionssituationen vor allem die Beantwortung von negativ getexteten Items verändern. Negative Aussagen über sich selbst werden entschiedener abgelehnt als in weniger "bedrohlichen" Situationen. Die Verfälschung zerstört die Validität nicht, sondern die Alternativengewichte werden vermutlich analog der Häufigkeitsverteilung verschoben. Da es sich bei den verwendeten Itemtypen um jene Klasse von Items handelt, bei der Doll (1971) die höchsten Verfälschungswerte gefunden hat, kann man annehmen, daß die Verschiebungen beim biografischen Bogen geringer sind.

Diese Ergebnisse zeigen, daß durch unterschiedliche situative Einflüsse während der Fragebogenerhebung keine unkontrollierbare Fehlervarianz entsteht, sondern lediglich eine Art linearer Verschiebung des Gewichteverlaufs. Dieser Verschiebung kann ohne weiteres Rechnung getragen werden; Voraussetzung allerdings ist eine Antwort in verschiedenen Intensitätsgraden, da bei einer dichotomen (Ja/Nein) Skalierung die Differenzierungen verwischt würden.

14. Determinanten der Leistung

Faßt man die Ergebnisse dieser und vieler anderer Untersuchungen zusammen, so lassen sich drei wesentliche Determinanten der Leistung bzw. Leistungsfähigkeit ableiten, die durch Fragebögen erfaßt werden können:

- a) Faktoren des Selbstvertrauens, der Selbstbewertung,
- b) der sozioökonomische Hintergrund, Erziehungsverhalten der Eltern
- c) Situative Umstände.

14.1. Selbstvertrauen, Selbstbewertung und Verhalten

Wenn man der Frage nachgeht, wodurch die Selbstbewertung auf das Verhalten einwirken kann, dann stößt man zunächst auf das Problem, "Selbstvertrauen" zu definieren. Hier soll einem Ansatz von Secord (1968) gefolgt werden, der vorgeschlägt, das Konstrukt "Selbst" nicht als Einheit, sondern als Prozeß zu verstehen. Er bezeichnet als "self-referent behaviors" alle verbalen und affektiven Verhaltensweisen, die ein Individuum sich selbst als Objekt gegenüber ausführt. Selbstvertrauen wäre demnach Werturteile einer Person gegenüber sich selbst als Person, gegenüber den eigenen Handlungen, Erfolgen etc. Selbstbewertungen müssen nicht immer in Form von verbalen Selbstaussagen abgegeben werden, sondern können auch in Gefühlen der Unter- oder Überlegenheit, Rollen- oder Statureinstufungen bestehen. Eine andere Form des self-referent-behavior ist die Präsentation der eigenen Person (Goffman, 1959). Diese Klasse von Verhaltensweisen soll Eigenschaften herausheben, oder verschleiern, so daß beim Partner gewisse Reaktionen ausgelöst werden. Beispiele dafür sind etwa verbindliches Auftreten, um die Zustimmung oder das Wohlwollen von anderen Personen zu erlangen oder die Zurschaustellung von mangelndem Können, um andere zu aufmunternden Verhaltensweisen zu veranlassen. Selbstwahrnehmung und Selbstdefinition sind Verhaltensweisen, die in weiten Bereichen verhaltensdeterminierend wirken. Oben wurde schon beschrieben, wie die Wahrnehmung der eigenen Erregung und ihre Ausdeutung das Schlafverhalten ent-

scheidend beeinflusst. Valins und Ray (1967) konnten durch Manipulation der Selbstwahrnehmung die Angst vor Schlangen bei Schlagenphobien teilweise dämpfen.

Aus einer Reihe von Untersuchungen (Luria, 1961; Vygotsky, 1962; Bem, 1967) ist bekannt, daß instrumentelles Verhalten (Problemlöseverhalten, Ausführung von Aufgaben, etc.) von verbalen Selbstinstruktionen gesteuert wird, und daß dieser Selbstinstruktionsprozess im Lauf der ersten Kindheitsjahre gelernt wird. Meichenbaum und Goodman (1969) fanden, daß impulsive Kinder in ihrer Problemlösefähigkeit vor allem dadurch behindert waren, daß sie aufgabenirrelevante Verbalisationen dabei produzierten. In ähnlicher Weise stören negative Verbalisationen den Prozess des kreativen Denkens (Meichenbaum, 1972). Die Wichtigkeit von Selbstinstruktionen als Mediatoren von Verhalten scheint durch diese Beispiele bestätigt.

Etwas weniger genau untersucht sind die Auswirkungen allgemeiner selbstbewertender Statements. Meichenbaum (1972) bringt einige Beispiele von selbst- und situationsdefinierenden Verbalisationen, die von ängstlichen und weniger ängstlichen Personen in bestimmten Situationen produziert werden:

Das erste Beispiel betrifft die Situation, in der eine Person vor anderen Leuten eine Rede hält, wobei mehrere Leute hintereinander den Raum verlassen. Diese Situation wird von selbstsicheren und selbstunsicheren Personen vollkommen unterschiedlich definiert; sie produzieren unterschiedliche Selbst-Statements. Die selbstunsichere Person wird vermutlich zu sich sagen: "Ich glaube, mein Vortrag ist zu langweilig. Wie lange muß ich wohl noch reden? Ich wußte schon immer, daß ich nicht gut vortragen kann." Diese Selbstbewertungen generieren Ängstlichkeit und werden damit zu sich

selbst erfüllenden Prophezeiungen.

Selbstsichere Personen werden dagegen die Situation wahrscheinlich ganz anders definieren. Solche Personen werden vielleicht die Gehenden als unhöflich definieren oder den Weggang äußeren Umständen zuschreiben. Ihre Selbstdefinition wird ungefähr so lauten: "Diese Personen haben sicher noch was Dringendes vor. Zu schade, daß sie schon gehen müssen, sie versäumen einen guten Vortrag."

Die genannten Autoren fanden bei Untersuchungen mit testängstlichen Personen Selbstverbalisationen, die in ganz ähnlichen Richtungen abliefen. Gegeben war eine Prüfungssituation, in der mehrere Studenten ihre Arbeiten schon vorzeitig abgeben. Bei hoch testängstlichen Versuchspersonen erzeugt diese Situation Selbstverbalisationen des folgenden Typs: "Warum geben denn die alle ab? Ich glaube, ich schaffe das nie, weil ich noch so weit zurück bin." Das Resultat solcher Verbalisationen sind Sorgen und weitere Beschäftigung mit Mißerfolgsgedanken, die Verwirrung und Hemmungen hervorbringen. Im Vergleich dazu tendieren wenig testängstliche Personen zu folgenden Verbalisationen: "Ich glaube, die geben jetzt schon ab, weil sie aufgegeben haben. Die werden sicher schlechtere Noten bekommen als ich."

Auch aus vielen anderen Bereichen werden Zusammenhänge zwischen Selbstdefinition und Verhalten geschildert. Livingston (1969) berichtet ein Beispiel, in dem das Selbstvertrauen von Bankdirektoren durch Verluste und die daraufhin vorgenommene Erniedrigung des Kreditlimits vermindert wurde. Die betroffenen Personen versuchten zunächst, durch Beschränkung der Kreditvergabe auf "sichere" Fälle ihre Mißerfolge wieder wettzumachen. Als daraufhin viele Kunden zur Konkurrenz abwanderten, versuchten sie, möglichst viele Kredite loszu-

werden, was schließlich in noch größeren Mißerfolgen endete. Bowers (1963) schildert ähnliche Reaktionen bei Industriemeistern, die von ihren Vorgesetzten eine Rüge bekommen hatten. Diese Meister versuchten ihr angekratztes Image dadurch wieder aufzubessern, daß sie auf größere Distanz zu ihren Untergebenen hielten, sie zu größerer Leistung antrieben und bei unerwünschtem Verhalten strenger kritisierten. Dieses Abrutschen in autoritäre Verhaltensweisen brachte zunächst einmal einen Erfolg, auf lange Sicht jedoch eine schlechtere Motivation der Mitarbeiter mit sich. Ziller et al. (1969) fanden, daß Personen mit hohem Selbstvertrauen populärer und sozial erfolgreicher waren als Personen mit niedrigem Selbstwertgefühl (SWG). Nach Mossmann und Ziller (1968) haben Personen mit einer hohen Selbstachtung auch gleichzeitig ein höheres Potential zur Selbstverstärkung. Cohen (1959): Personen mit niedrigem Selbstvertrauen üben weniger sozialen Einfluß aus und reagieren auf Beeinflussungsversuche von anderen stärker als Personen mit einem hohen Selbstwertgefühl. Crowne und Marlowe (1964): Beeinflußbarkeit und leichte Überzeugbarkeit ist bei Personen zu finden, die von der Zustimmung anderer Personen abhängig sind und Angst haben, deren Wohlwollen zu verlieren. Mucchielli beschreibt, wie unsichere Interviewer mit starren Schematas in Gesprächssituationen hineingehen und dadurch zu wenig optimalen Ergebnissen kommen. Correll und Kellner (1974) beschreiben Verhaltensweisen sicherer und unsicherer Verkäufer; wobei sich ganz klar ergibt, daß unsichere Verkäufer zu schlechteren Abschlüssen kommen als sichere. Die Sicherheit scheint nach den letzteren Autoren mit einer der wesentlichen Persönlichkeitseigenschaften für einen Verkäufer zu sein. Luck (1969) fand folgende Korrelate eines niedrigen Selbstwertgefühls:

- Abhängigkeit und "Unterwürfigkeit" in sozialen Beziehungen (Bevorzugen väterliches Unterstütztwerden in Freundschaften; heiraten spät und meist ältere Frauen).
- Verletzlichkeit und Empfindlichkeit in sozialen Beziehungen.
- Größere Schwierigkeiten, aggressiv zu sein (Personen mit niedrigem SWG sind vor allem besorgt darum, was andere Leute von ihnen denken, sind in ihren Gefühlen leicht verletzt, sind mit den Personen, die sie lieben öfters ärgerlich oder gereizt; richten Aggressionen mehr nach innen).
- Größere Zurückgezogenheit (weniger Freunde, introvertierter).

Diese Beispiele mögen genügen, um zu belegen, daß das Selbstwertgefühl oder die Selbstdefinition (unter dem Verhaltensaspekt: die Erzeugung von Definitionen des eigenen Selbst, des eigenen Wertes etc.) für eine ganze Skala von Verhaltensweisen verantwortlich ist, die in engem Zusammenhang mit Erfolg oder Mißerfolg stehen. Die plausibelste Interpretation des Zusammenhangs zwischen Fragebogendaten und Erfolgskriterien scheint also die zu sein, daß man mit Fragebogen einen momentanen oder habituellen Stand der Selbstbewertung in spezifischen Gebieten erfassen kann und daß diese Selbstbewertungen, die im Fragebogen abgegeben werden, durchaus in Zusammenhang mit den aktuellen Leistungen stehen.

14.2. Sozioökonomischer Hintergrund, Erziehungsverhalten der Eltern

Aus den oben geschilderten Daten (Tabelle 12.22.) läßt sich ein Zusammenhang zwischen den sozioökonomischen Daten der Eltern.

Ausbildung und berufliche Stellung des Vaters; Ausbildung der Mutter) und dem Prädiktor erkennen. Aus den Tabelle 11.9 und 11.12 sind ferner Zusammenhänge zwischen dem Erziehungsverhalten der Eltern und dem FIN-Kriterium direkt abzulesen. Erfolgreiche Führungskräfte scheinen demnach ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern gehabt zu haben (freiwilliger Bericht über Unternehmungen, Verwendung des Taschengeldes) die Eltern waren weniger straff in der Kontrolle (abends später nach Hause kommen, keine Einschränkung der Freundeswahl) sowie konsistenter in ihrem Verhalten (Lob für Leistungen entweder immer oder selten) gewesen zu sein.

In wenigen Gebieten der Psychologie herrscht solche Übereinstimmung wie bei der Einschätzung der Bedeutung der Kindheit für das Erwachsenenleben. Unterschiedlich sind lediglich die theoretischen Modelle, die einen Zusammenhang zwischen den Einflüssen der Kindheit und dem Verhalten als Erwachsener herstellen. Die ersten Ansätze zu einer genaueren Analyse des Zusammenhangs stammen vermutlich von Freud, der eine Reihe von Prozessen in der Kindheit postulierte, nach denen bestimmte Verhaltensweisen "fixiert", andere "verdrängt" werden sollen. In bestimmten Situationen des Erwachsenenlebens werden dann diese fixierten und verdrängten Verhaltensweisen wieder lebendig und determinieren das Verhalten. Da diese Modelle insgesamt recht fragwürdig geblieben sind, sollen sie hier nicht weiter ausgeführt werden. Besser kontrolliert und überprüft sind demgegenüber Untersuchungen über die direkte Interaktion zwischen Eltern und Kindern, deren Folgen sich durch lerntheoretische Modelle auf das Erwachsenenverhalten übertragen lassen.

Hermans, Terlaak und Maes (1972) untersuchten die Interak-

tionen zwischen Eltern und Kindern bei Extremgruppen von hochleistungsmotivierten und hochleistungsängstlichen Kindern. Sie fanden dabei, daß Eltern von Kindern mit hoher Leistungsmotivation vor allem selbständige Aufgabenbearbeitung bei ihren Kindern belohnten und mehr Lösungshinweise als direkte Lösungsvorschläge gaben. Die Eltern von Kindern mit hemmender Leistungsangst reagierten nicht auf die Unsicherheit ihrer Kinder und gaben nach korrekten Lösungen keine Bestätigung. Rosen und d'Andrade (1959) berichten, daß Eltern von Kindern mit hoher Leistungsmotivation höhere Erwartungen an ihre Kinder hatten und mit größerer Wärme und Einfühlungsvermögen richtige Aufgabenlösungen beantworteten. Birney, Burdick und Teevan (1969) fanden, daß Mütter von Kindern mit hoher Versagensangst richtige Lösungen kaum belohnten, aber falsche Lösungen fast immer bestraften. Winterbottom (1958) schloß aus ihren Untersuchungen, daß Verstärkung selbständiger Aufgabenbearbeitung eine der wesentlichen Determinanten der Leistungsmotivation von Kindern ist.

Eine Studie von Getzels und Jackson (1961) macht deutlich, auf welch subtile Weise die Umwelt determinierend auf den kognitiven Leistungsstil wirkt. Diese Autoren untersuchten das Familienklima, in dem Schüler mit hohem IQ und hoher Kreativität aufwuchsen. Das Familienklima von "IQ-Schülern" wurde dabei folgendermaßen beschrieben: Die Eltern der Schüler erinnerten mehr und größere finanzielle Schwierigkeiten jetzt und in ihrer eigenen Kindheit. Sie überwachen ihr Kind mehr hinsichtlich seines Verhaltens (Erziehungsziele: Sauberkeit, gute Manieren und Fleiß), hinsichtlich seiner Schulleistungen und seiner Freundschaften. Die Erziehung der kreativen Schüler kann dagegen mit den Begriffen Offenheit für die Erlebnisse des Kindes, seine Begeisterung und

seine Werte umschrieben werden. Alles in allem ist die "IQ-Familie" eine Gruppe, in der die individuelle Divergenz begrenzt und die Risiken minimiert werden. In einer Untersuchung von Anastasi und Schaefer (1969) stellte sich in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Getzels und Jackson heraus, daß Eltern der unteren sozialen Klassen eine gewisse Angst vor der Schule und damit vor allem "konvergente" (im Guilford'schen Sinne) Leistungen erzeugen. Hochkreative Schüler werden in ihren Neigungen und Interessen früh durch die Eltern und Lehrer gefördert. Dave (1963) und Wolf (1964) stellten strukturierte Interviews über die Erziehungspraktiken von Müttern zusammen. Ein Index aus den Variablen Leistungsdruck, Sprachmodelle in der Familie, intellektuelle Interessen und Aktivitäten in der Familie sowie Betonung von gutem Arbeitsstil gaben eine multiple Korrelation von .80 mit mehreren Leistungstests.

Viele Hinweise über den Zusammenhang zwischen Leistung und Umweltfaktoren in der Kindheit ergeben sich auch durch die Untersuchungen, die im Rahmen der soziokulturellen Benachteiligung und kompensatorischen Erziehung durchgeführt wurden. Als ein Beispiel soll ein Ergebnis von Whiteman und Deutsch (1968) zitiert werden, die einen signifikanten Zusammenhang zwischen den "housing conditions", dem Ausmaß der von den Eltern für das Kind erwünschten Schulbildung, Konversation während der Mahlzeiten und Kindergartenbesuch (Prädiktoren) und einem Test für Leseleistung (Kriterium) fanden.

Auch die Selbstbewertung, die oben (14.1.) als ausschlaggebender Faktor für die Leistung dargestellt wurde, ist von Faktoren des sozioökonomischen Hintergrundes und des Erziehungsverhaltens abhängig. Nach Luck (1969) korreliert die Selbstbewertung und daß Selbstvertrauen vor allem mit:

- der Interaktion zwischen Eltern und Kind (Personen, die das Gefühl hatten, von ihren Eltern nicht sehr geliebt worden zu sein, ihnen nicht sehr nahe gestanden zu haben, wenig Wärme erfahren zu haben, hatten ein niedrigeres Selbstgefühl).
- der Stellung in der Geschwisterreihe (die Erstgeborenen hatten bei Vorhandensein mehrerer Geschwister ein niedrigeres Selbstwertgefühl).
- dem Grad des Konsensus zwischen den Eltern (Kinder aus Familien, wo die Eltern einem unterschiedlichen sozio-ökonomischen Status angehörten, haben ein niedrigeres Selbstwertgefühl).
- dem eigenen Stand hinsichtlich der Referenzgruppennormen (Oberschulabsolventen hatten je nach Gehaltshöhe ein hohes oder niedriges SWG; Collegeabsolventen je nach dem Prestige ihres Berufs).
- der eigenen sozialen Effizienz (frustrierende soziale Beziehungen am Arbeitsplatz erzeugen Senkung des SWG).
- dem Unterschied zwischen dem eigenen Status und dem der Eltern (Vertikale Mobilität). Wenn ein Statusunterschied auftritt, so bedeutet das immer eine Erniedrigung des SWG; die bei Abwärtsmobilität und Statusverlust stärker als bei Aufstieg ist.

14.3. Situative Einflüsse

In einigen Untersuchungen mit biografischen Informationsbögen wird vom Zusammenhang zwischen momentanen Lebensumständen und Leistungsdaten berichtet. Soar (1956) fand, daß folgende Daten eine signifikante Validität für den Erfolg als Tankstellenchef hatten: Über 5 feet 6 inches Größe; nicht

über 200 Pfund schwer; zwischen 25 und 39 Jahre alt; ein Kind; Frau nicht berufstätig; besitzen ein eigenes Haus oder sparen darauf; besitzen ein eigenes Auto oder sparen darauf; haben zusätzlich zu Lebensversicherung noch andere Versicherungen abgeschlossen. Tanofsky, Shepps und O'Neill (1969) fanden als signifikante Korrelate des Verkaufserfolgs als Versicherungsvertreter den früheren Verdienst, sowie 3 oder mehr abhängige Personen (Ehefrau, Kinder).

Robinson (1972) untersuchte das Problem der hohen Fluktuation bei Bankangestellten und fand heraus, daß die Angestellten, die länger als 15 Monate (nach dieser Zeit fand nur noch selten ein Wechsel statt) bei der Firma blieben, bestimmte Charakterstatistiken aufwiesen: sie waren älter als 30 Jahre, verheiratet, jüngste Kinder gingen bereits zur Schule, besaßen ein Haus, und besitzen nicht genügend Eignung, um über die unteren Angestelltenniveaus hinauszugehen. Im Gegensatz dazu waren die Angestellten mit einer hohen Fluktuationswahrscheinlichkeit zwischen 20 und 25 Jahre alt, unverheiratet, ohne Sorgepflichten, lebten also unter Bedingungen maximaler Freiheit und minimaler Verantwortung.

Aus einem anderen Bericht stammt eine Untersuchung von Gunderson, Rahe und Arthur (1972). Diese Autoren untersuchten mögliche Prädiktoren des Erfolges bei einem extrem harten militärischen Training (Unterwasser-Zerstörungs-Training). Dabei fanden sie als beste Prädiktoren: Alter (nicht unter 19, am besten zwischen 20 und 22), Körpergewicht und die Ergebnisse aus einem Test für körperliche Fitness (Kniebeugen und Klimmzüge).

Auch bezüglich eines Kreativitätskriteriums (Publikationen, Patente) zeigen sich sehr signifikante Einflüsse der derzei-

tigen Lebens- und Arbeitsumstände auf die Leistung. Owens (1969) konnte zeigen, daß folgende Arbeitsumstände bei Wissenschaftlern signifikant zum Kriterium korrelierten: Chef der Abteilung publiziert selbst; Kollegen haben akademische Grade; es ist möglich, nach Dienstscluß mit Firmeneinrichtungen private Forschung zu betreiben; Chef der Abteilung hat einen MS (Master of Science) oder PhD in Ingenieurwesen. Chaney (1966) berichtet aus einer transkulturellen Kreuzvalidierungsstudie (ein amerikanischer Fragebogen wurde auf englische Verhältnisse übertragen), daß auch bei der britischen Stichprobe zwei der besten Prädiktoren situative Umstände waren: nämlich erstens die Möglichkeit, sich Literatur und Informationen zu beschaffen und zweitens die Möglichkeit, eigene Ideen zu realisieren. Rechnet man relativ späte Sozialisationsvorgänge, wie z.B. den Übergang von der Schule (Universität) ins Berufsleben ebenfalls zu den Situativenflüssen bei Erwachsenen, so sind auch in diesen Bereichen Zusammenhänge mit der Leistungsfähigkeit zu suchen. In einer Untersuchung von Berlew und Hall (1966) stellte sich z.B. heraus, daß die Anforderungen, denen ein junger Manager in seiner ersten Firma gegenübersteht, determinierend für seine spätere Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sind. Werden von Anfang an große Erwartungen an den neuen Mann gestellt, die eine Herausforderung für ihn bedeuten, so entwickelt sich dessen Leistungsfähigkeit höher als wenn nur geringe Erwartungen gehegt werden. Eine Reihe von Situativenflüssen hat vor allem Einfluß auf Wohlbefinden und Gesundheit. Wie vor allem Rahe und seine Mitarbeiter feststellen konnten, (z.B. Rahe et al., 1973) verursachen viele Änderungen in den Lebensgewohnheiten oder Lebensumständen psychosomatische Erkrankungen.

Literatur

- Adorno, Th. W., Brunswik, E., Levinson, D. J. & Sanford, R. N.
The authoritarian personality. New York: Harper, 1950.
- Allison, J. & Hunt, D. E. Social desirability and the expression of aggression under varying conditions of frustration. J. Consult. Psychol., 1959.
- Anastasi, A. & Schaefer, Ch. Biographical correlates of artistic and literary creativity in adolescent girls. J. Appl. Psychol., 1969.
- Anderson, N. H. Looking for configurality in clinical judgment. Psychol. Bull., 1972.
- Armor, D. J. & Couch, A. Data Text primer. An introduction to computerized social data analysis. London: Free Press, 1972.
- Baehr, M. E. & Williams, G. B. Underlying Dimensions of personal background data and their relationship to occupational classification. J. Appl. Psychol., 1967.
- Baehr, M. E. & Williams, G. B. Prediction of sales success from factorially determined dimensions of personal background data. J. Appl. Psychol., 1968.
- Barikiotes, P. G., Russell, J. M. & Linden, J. D. Social desirability, adjustment and effectiveness. Psychol. Reports, 29, 1971.
- Bem, D. J. An experimental analysis of self-persuasion. J. Exper. Soc. Psychol., 1965.
- Bem, D. J. Verbal self-control: The establishment of effective self-instruction. J. Exp. Psychol., 1967.
- Bem, D. J. Self perception theory. In: Advances in experimental social psychology. New York 1972.
- Bentler, P. M., Jackson, D. N. & Messick, S. Identification of content and style: A two-dimensional interpretation of acquiescence. Psychol. Bull. 76, 1971.
- Berdie, R. F. Intra-individual variability and predictability. Educ. Psychol. Measurement. 1961.

- Berdie, R. F. Intra-individual temporal variability and predictability. *Educ. Psychol. Measurement*. 1969.
- Berg, I. A. Response-bias and personality: The deviation hypothesis. *J. Psychol.* 1955.
- Berg, I. A. Unimportance of item content. In Bass, B. M. & Berg, I. A. (Eds) *Objective approaches to personality assessment*. New York: Van Nostrand, 1959.
- Berg, I. A. Response set in personality assessment. Chicago: Aldine Publ. Co., 1967.
- Berlew, D. E. & Hall, D. T. The socialization of managers: Effects of expectations on performance. *Admin. Science Quart.* 11, 1966.
- Birney, R. C., Burdick, H. & Teevan, R. C. Fear of failure. New York: Van Nostrand. 1969.
- Block, J. The challenge of response sets. New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.
- Block, J. On further conjectures regarding acquiescence. *Psychol. Bull.*, 76, 1971.
- Boulger, J. G. Comparison of two methods of obtaining life history data. Structural interview versus questionnaire. In *Proceedings of the 78. annual convention of the American Psychological Association*. Washington 1970.
- Bowers, D. G. Self-esteem and the diffusion of leadership style. *J. Appl. Psychol.*, 1963.
- Brenkelmann, J. C. Abnormal and personality correlates of certainty. *J. Mental Science*, 1959.
- Brenkelmann, J. C. Differences in questionnaire responses between English and German nationals. *Acta Psychologica*, 1959.
- Brenkelmann, J. C. A note on questionnaire rigidity and extreme response set. *J. Mental Science*, 1960.
- Brenkelmann, J. C. Bedingte Reaktionen, Lerntheorien und Psychiatrie. In *Psychiatrie der Gegenwart*. Bd. I.1a. Berlin, 1967.
- Brenkelmann, J. C. & Brenkelmann, L. Deutsche Validierung von Fragebogen der Extraversion, neurotische Tendenz und Rigidität. *Z. exp. angew. Psychol.*, 17, 1960.

- Brim, O. G. & Hoff, D. B. Individual and situational differences in desire for certainty. J. Abn. Soc. Psychol. 1957.
- Brown, C. & Ghiselli, E. The relationship between the predictive power of aptitude tests for trainability and for job proficiency. J. Appl. Psychol., 1952.
- Buel, W. D. Biographical data and the indentification for creative research personnel. J. Appl. Psychol., 1965.
- Campbell, D. T. Another attempt of configural scoring. Educ. Psychol. Measurement, 1963.
- Campbell, D. T. & Fiske, W. D. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. Psychol. Bull., 1959.
- Chaney, F. B. Cross-cultural study of industrial research performance. J. Appl. Psychol., 1966.
- Cohen, A. R. Some implications of self-esteem for social influence. In Hovland, C. I. & Janis, I. L. (Eds) Personality and Persuasibility. New Haven: Yale, 1959.
- Cohen, R. Systematische Tendenzen bei der Persönlichkeitsbeurteilung. Basel, 1969.
- Conger, A. J. & Jackson, D. N. Suppressor variables, prediction, and the interpretation of psychological relationships. Educ. Psychol. Measurement, 1972.
- Coopersmith, S. A method for determining types of self-esteem. J. Abn. Soc. Psychol., 1959.
- Correll, W. & Kellner, H. Optimales Kommunikationsverhalten im Verkauf. Training, 1, 1974.
- Cronbach, L. J. Response sets and test validity. Educ. Psychol. Measurement, 1946.
- Cronbach, L. J. Further evidence on response sets and test design. Educ. Psychol. Measurement, 1950.
- Crowne, D. P. & Marlow, D. The approval motive. New York: Wiley, 1964.
- Dahlstrom, W. G. & Welsh, G. S. An MMPI handbook: A guide to use in clinical practice and research. Minneapolis: Univers. Minnesota Press, 1960.

- Damarin, F. A. A latent structure model for answering personal questions. Psychol. Bull., 1970.
- Darlington, R. B. & Bishop, C. H. Increasing test validity by considering interitem correlations. Appl. Psychol., 50, 1966.
- Dave, R. The identification and measurement of environmental process variables that are related to educational achievement. Unpubl. doctoral dissertation, Univ. of Chicago, 1963.
- Dicken, Ch. Good impression, social desirability and acquiescence as supressor variables. Educ. Psychol. Measurement, 1963.
- DeMuynck, R. Die Interaktion von Persönlichkeit und Lernleistung als Funktion der Reizparameter Übung und Schwierigkeit. Unveröffentl. Dissertation, Regensburg, 1972.
- Dodd, W. E., Wollowick, H. B. & McNamara, W. J. Task difficulty as a moderator of long range prediction. J. Appl. Psychol., 1970.
- Doll, R. E. Item susceptibility to attempt faking as related to item characteristics and adopted fake set. J. Psychol., 77, 1971.
- Dubois, P. H., Loevinger, J. & Gleser, G. C. The construction of homogeneous keys for a biographical inventory. Personnel Research Laboratory. Human Resources Research Center. Research Bull. 52 - 18. San Antonio, 1952.
- Edwards, A. L. The social desirability variable in personality assessment and research. New York: Dryden Press, 1957.
- Edwards, A. L. A factor analysis of experimental social desirability and response set scales. J. Appl. Psychol., 1963.
- Edwards, A. L. The social desirability variable. A review of the evidence. In Berg, I. (Ed.) Response-set in personality assessment. Chicago, 1967.
- Edwards, A. L. & Walsh, J. A. Relationship between various psychometric properties of personality items. Educ. Psychol. Measurement, 1963.
- Endler, N. S., Hunt, J. McV. & Rosenstein, A. J. An S-R-inventory of anxiousness. Psychol. Monographs, 1962.
- Endler, N. S. & Hunt, J. McV. Sources of behavioral variance as measured by the S-R-inventory of anxiousness. Psychol. Bull., 65, 1966.

Fisher, J. The twisted pear and the prediction of behavior.
J. Consult. Psychol., 23, 1959.

Fitzgerald, M. P. Self-disclosure and expressed self-esteem,
social distance and areas of the self revealed. J. Psychol.,
1963.

Fleishman, E. & Fruchter, B. Factor structure and predictability
of successive stages of learning Morse code. J. Appl. Psychol., 1960.

Frederiksen, N. & Melville, S. D. Differential predictability in
the use of test scores. Educ. Psychol. Measurement, 1954.

Fulkerson, S., Freud, S. & Raynor, G. The use of MMPI in the
psychological evaluation of pilots. J. Aviation Medicine, 1958.

Gage, N. L. & Chatterjee, B. B. The psychological meaning of
acquiescence set: Further evidence. J. Abn. Soc. Psychol. 1960.

Getzels, J. W. & Jackson, Ph. W. Family environment and cognitive
style: A study of the sources of highly intelligent and of
highly creative adolescents. Amer. Soc. Rev., 1961.

Ghiselli, E. The measurement of occupational aptitude. Univers. of
California Publications in Psychology, 8, 1955.

Ghiselli, E. E. Differentiation of individuals in terms of their
predictability. J. Appl. Psychol., 1956.

Ghiselli, E. E. & Sanders, E. P. Moderating heteroscedasticity,
Educ. Psychol. Measurement, 1967.

Goffman, E. The presentation of self in everyday life. New York, 1959.

Goldberg, L. R. A model of item ambiguity in personality assessment.
Educ. Psychol. Measurement, 3, 1963.

Goldberg, L. R., Rorer, L. G. & Greene, M. M. The usefulness of
"stylistic" scales as potential suppressors or moderator variables
in predictions from the CPI. Eugene, Oregon: Oregon Research
Institute, 1969.

Gordon, L. V. Are there two extremeness response sets? Educ.
Psychol. Measurement, 31, 1971.

Gough, H. G. Manual for the California Psychological Inventory.
Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1957.

- Guilford, J. P. Fundamental statistics in psychology and education. New York: McGraw Hill, 1965.
- Guion, R. M. & Gottier, R. F. Validity of personality measures in personnel selection. Personnel Psychology, 1965.
- Gunderson, E. E., Rahe, R. H. & Arthur, R. J. Prediction of performance in stressful underwater demolition training. J. Appl. Psychol., 1972.
- Hamilton, D. L. An analysis of extreme response set as related to personality. Unpubl. master thesis. Univ. of Richmond, 1965.
- Hamilton, D. L. Personality attributes associated with extreme response style. Psychol. Bull., 1968.
- Harrison, R. H. An empirical test of the configural scoring hypothesis. Educ. Psychol. Measurement, 1968.
- Haertzen, C. A. & Hooks, N. T. Effects of adaptation level, context and face validity on responses to self-report psychological inventories. Psychol. Record, 1968.
- Hase, H. & Goldberg, L. R. Comparative validity of different strategies of constructing personality inventory scales. Psychol. Bull., 1966.
- Helson, H. Adaptation level theory. New York: Harper & Row, 1964.
- Hermans, H., Terlaak, J. & Maes, P. Achievement motivation and fear of failure in family and school. Develop. Psychol. 1972.
- Himelstein, Ph. & Blaskovics, T. L. Prediction of an intermediate criterion of combat effectiveness with a biographical inventory. J. Appl. Psychol., 1960.
- Hobert, R. & Dunette, M. D. The development of moderator variables to enhance the prediction of managerial effectiveness. J. Appl. Psychol., 1967.
- Horn, W. Leistungsprüfsystem. L-P-S. Göttingen: Hogrefe, 1962.
- Jackson, D. N. Acquiescence response styles: Problems of identification and control. In Berg, I. (Ed) Response set in personality assessment. Chicago, 1967.

- Jackson, D. N. The dynamics of structured personality tests: 1971. Psychol. Review, 1971.
- Jackson, D. N. & Messick, S. Content and style in personality assessment. Psychol. Bull., 1958.
- Jourard, S. M. Self-disclosure and other-cathexis. J. Abn. Soc. Psychol., 1959.
- Jourard, S. M. & Lasakow, P. Some factors in self-disclosure. J. Abn. Soc. Psychol., 1958.
- Kanfer, R. & Philips, J. S. Learning foundations of behavior therapy. New York: Wiley, 1970.
- Kavanagh, M. J., Mackinney, A. C. & Wolins, L. Issues in managerial performance: Multitrait-multimethod analyses of ratings. Psychol. Bull., 1971.
- Kavanagh, M. J. & York, D. R. Biographical correlates of middle manager's performance. Personnel Psychol., 1972.
- Kormann, A. W. "Consideration", "Initiating Structure" and organization criteria: A review. Personnel Psychol., 1966.
- Korn, H. A. & Giddan, N. S. Scoring methods and construct validity of the dogmatism scale. Educ. Psychol. Measurement, 24, 1964.
- Kraut, A. I. Use of manager's peer ratings to predict executive success. Proceedings of the annual convention of the American Psychological Association. 1971.
- Levine, E. L. & Weitz, J. Relationship between task difficulty and the criterion: Should we measure early or late? J. Appl. Psychol., 1971.
- Levine, A. S. & Zachert, V. Use of biographical inventory in the AIR Force classification program. J. Appl. Psychol., 35, 1951.
- Lienert, G. Testaufbau und Testanalyse. Weinheim, 1969.
- Lind, D. R. A study of the self-disclosure and self-presentation variables. Diss. Abstr. Internat., 32 (2-B), 1971.
- Livingston, J. S. Pygmalion in Management. Harv. Busin. Review, 1969.
- Loftis, J. & Ross, L. Facilitation of GSR-extinction through misattribution. Unpubl. Manuscript. Stanford Univers., 1971.

- Luck, P. W. Social determinants of self-esteem. Unpubl. doctoral dissertation. Connecticut, 1969.
- Lunneborg, C. E. & Lunneborg, P. W. Pattern prediction of academic success. *Educ. Psychol. Measurement*, 1967.
- Luria, A. The role of normal and abnormal behavior. New York: Liveright, 1961.
- Lykken, D. T. & Rose, R. Psychological prediction from actuarial tables. *J. Clin. Psychol.*, 1963.
- McGee, R. K. The relationship between response style and personality variables: A management of response acquiescence. *J. Abn. Soc. Psychol.*, 1962.
- McGee, R. K. Response set in relation to personality. In Berg, I. (Ed.) *Response set in personality assessment*. Chicago: Aldine Publ. Co., 1967.
- Mann, R. D. A review of the relationships between personality and performance in small groups. *Psychol. Bull.*, 1959.
- Matteson, M. T. An exploratory investigation of a methodology for constructing homogeneous keys for a biographical inventory. *Diss. Abstr. Intern.*, 5274-B, 1969.
- Mayfield, E. C. Value of peer nominations in predicting life insurance sales performance. *J. Appl. Psychol.*, 1972.
- Meehl, P. E. Configural Scoring. *J. Consult. Psychol.*, 14, 1950.
- Meichenbaum, D. Clinical implications of modifying what clients say to themselves. Research Rep. No. 42. Ontario: Univ. of Waterloo, 1972.
- Meichenbaum, D. & Goodman, J. Reflection-impulsivity and verbal control of motor behavior. *Child Develop.*, 1969.
- Messick, S. J. & Frederiksen, N. Ability, acquiescence and authoritarianism. *Psychol. Rep.*, 1958.
- Mitzel, H.E., Rabinowitz, W. & Ostreicher, L. M. The effects of response sets on the validity of the Minnesota Teacher Attitude Inventory. *Educ. Psychol. Measurement*, 1956.
- Morrison, R.F. Owens, W. A., Glennon, J.R. & Albright, L. E. Factored life history antecedents of industrial research performance. *J. Appl. Psychol.*, 1962.

- Mossman, B. M. & Ziller, R. C. Self-esteem and consistency of social behavior. J. Abn. Psychol., 1968.
- Mucchielli, R. Das nicht-direktive Beratungsgespräch. Salzburg: Müller.o. J.
- Neill, J. A. & Jackson, D. N. An evaluation of item selection strategies in personality scale construction. Educ. Psychol. Measurement, 1970.
- Nisbett, R. E. & Schachter, S. Cognitive manipulation of pain. J. Exp. Soc. Psychol., 1966.
- Nowakowska, M. A model for answering on questionnaire items. Polish Psychol. Bull., 1971.
- Nowakowska, M. Perception of questions and variability of answers. Behav. Science. 18, 1973.
- Owens, W. A. Cognitive, noncognitive and environmental correlates of mechanical ingenuity. J. Appl. Psychol., 1969.
- Peabody, D. Two components in bipolar scales. Psychol. Rev., 69, 1962.
- Peak, H., Muney, B. & Clay, M. Opposites, structures, defenses and attitudes. Psychol. Monographs, 1960.
- Pedersen, D. M. & Breglio, V. J. Personality correlates of actual self-disclosure. Psychol. Rept., 22, 1968.
- Peterson, D. R. Scope and generality of verbally defined personality factors. Psychol. Rev., 1965.
- Rahe, R. H., Bennett, L., Romo, M., Siltanen, P. & Arthur, R. J. Subject's recent life changes and coronary heart disease in Finland. Amer. Psychiatr. 130, 1973.
- Robinson, D. D. Prediction of clerical turnover in banks by means of a weighted application blank. J. Appl. Psychol., 1972.
- Rokeach, M. The open and closed mind. New York: Basic Books, 1960.
- Rorer, L. G. The great response style myth. Psychol. Bull., 1965.
- Rosen, B. C. & D'Andrade, R. The psychosocial origins of achievement motivation. Sociometry, 1959.

- Ruch, F. L. & Ruch, W. W. The K factor as a validity supressor in predicting success in selling. J. Appl. Psychol., 1967.
- Rundquist, E. A. Item and response characteristics in attitude and personality measurement: A reaction to L. G. Rorer's "The great response style myth.". Psychol. Bull., 1966.
- Rundquist, E. A. & Sletto, R. F. Personality in the depression. Minneapolis: University of Minneapolis Press, 1936.
- Saunders, D. R. Moderator variables in prediction. Educ. Psychol. Measurement, 1956.
- Schachter, S. The interaction of cognitive and physiological determinants of emotional state. In Berkowitz, L. (Ed.) Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press, 1, 1964.
- Schaefer, Ch. A. & Anastasi, A. A biographical inventory for identifying creativity in adolescent boys. J. Appl. Psychol., 1968.
- Secord, P. F. Consistency theory and self-referent behavior. In Abelson, et al., Theories of cognitive consistency. A sourcebook. Chicago: Rand McNally, 1968.
- Sedlmayr, E. Leistungseffekte der Motivation und Angst. Unveröffentl. Diplomarbeit München, 1969.
- Skinner, B. F. Science and human behavior. New York: Macmillan, 1953.
- Skinner, B. F. Verbal behavior. New York: Appleton, 1957.
- Smith, R. B. The development of an inventory for the measurement of inferiority feelings at the high school level. Arch. Psychol., 1932.
- Smith, W. J., Albright, L. E., Glennon, J. R. & Owens, W. A. The prediction of research competence and creativity from personal history. J. Appl. Psychol., 1961.
- Soar, R. S. Personal history data as a predictor of success in service station management. J. Appl. Psychol., 1956.
- Soares, L. M. & Soares, A. T. Self concepts of disadvantaged and advantaged students. Child Study Journ., 1970.
- SouEIF, M. I. Extreme response sets as a measure of intolerance of ambiguity. Brit. Journ. Psychol., 1958.

Storms, M. D. & Nisbett, R. E. Insomnia and the attribution process. *Journ. Person. & Soc. Psychol.*, 1970.

Strasser, W., Firnkes, M. & Brengelmann, J. C. Messung und Vorhersage von Führungsverhalten und Führungserfolg. München, 1974 (im Druck).

Super, O. E. The biographical inventory as a method for describing adjustment and predicting success. *Bulletin de l' Association Internationale de Psychologie Appliquée*, 1960.

Tanofsky, R., Shepps, R., & O'Neill, P. Pattern analysis of biographical predictors of success as an insurance salesman. *Journ. Appl. Psychol.*, 53, 1969.

Taylor, C.W. & Ellison, R. Summary of Utah biographical results for the prediction of success in science. *Progress Rep.*, NASA, Nov. 1962.

Taylor, C.W. & Ellison, R. Biographical predictors of scientific performance. *Science*, 1967.

Thomson, H. A. Comparison of predictor and criterion judgments of managerial performance using the multitrait - multimethod approach. *J. App. Psych.*, 1970.

Torrance, E. P. & Ziller, R.C. Risk and life experiences: Development of a scale for measuring risk-taking tendencies. USAF Personnel Training Research Center. *Research Rep.* 1957.

Trowbridge, N., Trowbridge, L. & Trowbridge, L. Self-concept and socio-economic status. *Child Study J.*, 2, 1972.

Tucker, M.F., Cline, V.B. & Schmitt, J.R. Prediction of creativity and other performance measures from biographical information among pharmaceutical scientists. *J. Appl. Psychol.*, 1967.

Turner, W. W. Dimensions of foreman performance: A factor analysis of criterion measures. *J. Appl. Psychol.*, 44, 1960.

Turner, C. B. & Fiske, D.W. Item quality and appropriateness of response processes. *Educ. Psychol. Measurement*, 1968.

Valins, S. Cognitive effects of false heart rate feedback. *J. Personality Soc. Psychol.* 1966.

Valins, S. & Ray, A. A. Effects of cognitive desensitization on avoidance behavior. *J. Personality Soc. Psychol.*, 7, 1967.

Vygotsky, L. Thought and language. New York: Wiley, 1962.

- Waters, L. K. & Waters, C. W. Peer nominations as predictors of short term sales performance. J. Appl. Psychol. 1970.
- Weber, E. Grundriß der biologischen Statistik für Naturwissenschaftler und Mediziner. Stuttgart, 1967.
- Wernimont, P. Reevaluation of a weighted application blank for office personnel. J. Appl. Psychol. 1962.
- Whiteman, C. & Deutsch, M. In Deutsch, M., Katz, I., & Jensen, A.R. Social class, race and psychological development. New York 1968.
- Winterbottom, M. R. The relation of need for achievement to learning experiences and mastery . In Atkinson, J. W. (Ed.) Motives in fantasy, action and society. Princeton: Van Nostrand 1958.
- Wolf, R. M. The identification and measurement of environmental process variables related to intelligence. Unpubl. doctoral dissertation. Univ. of Chicago, 1964.
- Zedeck, S. Identification of moderator variables by discriminant analysis in a multipredictable group validation model. J. Appl. Psychol. 1971 (b).
- Zedeck, S. Problems with the use of " moderator " variables. Psychol. Bull. 1971 (a).
- Ziller, R. C. Hagey, J. Smith, M. D. & Long, B. H. Self-esteem: A self-social construct. J. Consult. Clin. Psychol. 1969.
- Zuckerman, M. & Norton, J. Response set and content factors in the California F-Scale and the Parental Attitude Research Instrument. J. Soc. Psychol. 1961.

Fortsetzung Tabelle 1.1.:

It-Nr.		JUGEND						G			
		U									
1	2	0	0	0	0			3	0	0	0
8	0	0	3	0	0			0	-2	1	0
11	-1	1	-3	0	2			0	-1	-2	0
14	-1	0	-3	2	0			-2	0	-1	2
15	2	1	-3	0	0			-1	3	-1	0
16	2	1	-3	0	0			1	0	0	0
17	2	-1	-1	-1	0			3	-1	-1	0
20	0	0	0	3	0			0	-1	-1	2
21	2	0	-1	1	0			0	1	-1	-1
22	2	1	-2	0	0			-1	0	0	-2
25	2	0	-1	1	0			0	0	0	-2
27	0	-1	-1	0	1			0	-3	1	2
30	0	0	0	-1	2			0	0	-2	0
36	1	1	-2	0	-1			1	1	0	0
37	0	0	-1	0	1			0	0	-2	0
39	0	2	-1	-1	-1			0	2	0	-1
40	0	2	-1	0	0			0	3	0	1
42	-2	0	1	1	1			0	0	1	1
47	0	0	2	-1	0			0	1	-2	0
48	0	-1	2	-3	0			0	-1	+1	-1
49	-2	4	-2	0	0			-2	2	-1	1
51	-3	1	0	3	1			-1	0	0	0
53	0	1	-2	1	0			0	-1	-1	1

Fortsetzung Tabelle 1.1.:

It-Nr.		U				BERUF		G			
3	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	
4	-2	0	0	2	0	-3	0	0	2	0	
6	2	-2	0	0	0	2	-1	0	0	0	
9	1	-2	0	1	0	0	-1	-2	2	0	
10	0	0	2	0	-1	1	0	0	0	2	
13	1	0	0	1	-2	2	-1	0	0	-2	
14	0	2	0	-1	0	0	1	1	-2	0	
16	0	0	0	0	3	0	0	0	0	5	
18	3	-1	-1	0	0	1	1	-3	0	0	
22	0	-3	3	0	0	0	-1	1	0	0	
23	0	0	0	-1	3	0	1	-2	2	0	
24	0	0	-1	2	0	0	0	-3	1	1	
27	-1	0	-2	2	-1	-3	0	0	4	-2	
28	0	0	0	1	0	0	1	-3	3	0	
29	0	0	1	-2	0	0	-1	2	-3	0	
31	0	-2	0	2	-2	1	1	0	0	-2	
43	0	0	-2	2	0	0	-1	-1	3	0	
47	0	0	-1	1	-1	0	0	-2	3	-1	
50	0	0	-1	3	-1	0	-1	-1	2	-1	
51	0	-2	0	0	1	0	-1	0	0	1	
52	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	
53	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
54	0	3	-1	-2	0	0	2	-2	0	0	
61	0	0	-2	3	0	0	0	-3	4	0	

Fortsetzung Tabelle 1.1.:

It-Nr.	SOZIALES						G				
	U										
1	0	3	-1	0	0		0	2	-1	0	0
2	3	-1	1	0	0		2	-1	0	0	0
3	0	3	-3	0	0		0	1	-2	0	0
5	0	1	0	0	0		0	3	0	0	0
6	-1	2	-2	0	0		-1	1	0	0	0
10	1	0	-1	0	0		4	-2	-1	0	0
16	0	-1	0	0	0		0	-1	2	0	0
23	0	0	-2	0	1		0	0	-2	0	-2
26	-3	3	0	0	0		0	1	-1	0	0
37	0	0	-2	3	0		0	0	-1	0	3

Tabelle 1.1.: Gewichtungen aus der Kreuzvalidierung des BIB

KINDHEIT

It-Nr.	Gewichte U					Gewichte G				
2	-2	1	0	0	0	-1	3	0	-2	-1
4	0	-3	0	1	0	0	-1	2	0	0
6	0	1	0	-3	0	0	0	1	-1	0
7	4	-1	-2	-2	0	2	-2	-2	2	0
12	0	-2	0	1	0	0	0	-1	3	0
20	0	0	0	-1	1	0	0	0	-1	1
23	1	1	0	0	-3	0	0	0	0	-2
24	2	0	-1	0	-1	1	0	-2	0	1
28	2	-2	0	0	0	0	0	1	0	-1
29	0	-2	0	-1	2	0	-1	0	0	1
34	0	-1	2	0	0	0	-1	3	-3	0

KREATIVITÄT

It-Nr.	U					G				
1	-1	-1	0	0	0	-3	0	0	0	0
5	0	-1	0	0	1	1	-2	0	0	2
14	0	-1	0	-2	3	-1	-2	0	-2	4
15	-1	1	-2	0	0	-2	1	1	0	0
19	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
26	0	0	-2	-1	3	0	0	1	-2	1
29	-2	0	1	0	1	-1	0	1	0	1
37	-2	0	1	0	0	-2	0	2	0	0
38	-2	0	-1	3	0	-1	0	-3	3	0
41	-2	2	0	0	0	-4	3	0	0	0
45	0	4	0	0	0	-3	3	0	0	0
46	0	3	-1	-3	0	0	2	-1	0	0
47	0	2	-1	0	0	0	2	-1	0	0

Fortsetzung Tabelle 1.1.:

It-Nr.	ALLGEMEINES						G				
	U										
2	0	0	2	-4	0		0	1	0	-1	0
5	0	0	0	-1	3		0	0	-1	-1	5
6	0	1	-2	2	1		1	1	-2	1	0
7	3	0	0	0	0		1	-1	0	0	0
8	-1	-1	0	0	0		0	0	0	0	2
13	0	0	0	-2	1		0	1	0	-2	1
15	0	-1	1	0	1		-1	-1	-1	0	2
17	0	0	0	1	1		0	-1	0	2	-1
18	0	0	-1	0	1		0	0	-3	1	2
20	0	1	0	1	-1		0	2	-1	0	0
30	0	0	-2	1	0		0	0	-2	2	0
36	-1	1	0	1	0		0	-1	0	2	0
38	-2	1	2	0	0		1	-2	3	0	0
41	0	-3	0	2	1		-2	-1	0	0	3
44	-1	0	1	0	3		-1	0	-1	0	0
45	0	-2	1	0	0		0	-2	2	0	0
49	0	0	0	-2	0		0	1	0	-4	0
58	0	0	0	0	0		2	0	-2	0	0
61	0	3	-2	0	0		0	1	-2	0	0

Tabelle 1.2.: Standardgewichte und Gewichte aus der Gesamtstichprobe, BIB

						KINDHEIT					
It-Nr.		ST Gewichte				It-Nr.		A Gewichte			
2	4	3	2	1	0	2	-1	2	0	-1	0
4	2	2	1	0	0	4	0	-1	1	1	0
6	4	3	2	1	0	6	0	0	1	-2	0
7	4	3	2	1	0	7	3	-1	-2	0	0
12	4	3	2	1	0	12	1	-1	-1	2	0
20	0	0	2	1	0	20	0	0	0	-1	1
23	3	3	1	1	0	23	1	0	0	0	0
24	0	0	2	1	2	24	1	0	-1	0	0
28	0	1	2	3	4	28	0	-1	1	0	-1
29	0	1	2	2	3	29	0	-2	0	-1	1
34	0	1	2	3	4	34	0	-1	2	-1	0

JUGEND											
1	4	3	2	1	0	1	2	0	0	0	0
8	2	2	2	1	0	8	0	0	2	0	0
11	1	1	0	1	1	11	-1	0	0	2	0
14	1	1	1	1	1	14	-1	1	-2	2	0
15	3	2	2	1	0	15	1	2	-2	0	0
16	4	3	2	1	0	16	2	0	-2	0	0
17	4	0	2	3	1	17	3	-1	-1	-1	0
20	4	3	2	1	0	20	0	1	0	3	0
21	4	3	2	1	0	21	2	0	-1	0	0
22	4	3	2	1	0	22	0	2	-2	0	0
25	4	1	1	3	0	25	1	0	0	-1	0
27	0	1	2	3	4	27	0	-2	0	2	0
30	4	3	2	1	0	30	0	0	-1	-1	2
36	4	3	2	1	0	36	1	1	0	0	-2
37	4	3	2	1	0	37	0	0	-2	0	1
39	0	1	2	3	4	39	0	2	0	-1	0
40	4	3	2	1	0	40	0	2	0	1	-2
42	1	2	3	4	0	42	0	0	0	1	0

Fortsetzung Tabelle 1.2.:

JUGEND											
It-Nr.		ST				It-Nr.		A			
		Gewichte						Gewichte			
47	0	4	3	1	0	47	-2	1	0	0	0
48	0	4	3	1	0	48	0	-1	1	-2	0
49	4	3	2	1	0	49	-2	2	-2	0	0
51	0	1	2	3	4	51	-2	1	0	1	1
53	4	3	2	1	1	53	0	0	-2	1	0

SOZIALES											
1	4	3	2	1	0	1	0	2	-1	0	0
2	4	3	2	1	0	2	2	-1	0	0	0
3	4	3	2	1	0	3	0	2	-2	0	0
5	4	3	2	1	0	5	0	2	0	0	0
6	4	3	2	1	0	6	-1	1	-1	0	0
10	4	3	2	1	0	10	3	-1	-1	0	0
16	4	3	2	1	0	16	0	-1	1	0	0
23	0	1	2	2	-4	23	0	0	-2	0	1
26	4	3	2	1	0	26	-1	2	-1	0	0
33	4	3	2	1	0	33	0	1	-1	0	0
37	0	1	2	3	4	37	0	0	-2	1	0

KREATIVITÄT											
1	0	1	2	3	4	1	-2	1	0	0	0
5	0	2	1	1	2	5	0	-1	0	0	0
14	0	1	2	3	4	14	-1	-2	0	-2	3
15	0	1	2	3	4	15	-1	1	0	0	0
19	0	1	2	3	4	19	0	0	0	2	0
26	0	1	2	3	4	26	0	0	0	-1	2
29	0	1	3	2	4	29	-3	0	2	0	1
37	0	1	2	3	4	37	-2	0	2	0	0
38	0	1	2	3	4	38	-1	0	-2	3	0
41	0	1	2	3	4	41	-3	2	0	0	0
45	0	1	2	1	0	45	-4	3	0	0	0

Fortsetzung Tabelle 1.2.:

						KREATIVITÄT					
It-Nr.		ST Gewichte				It-Nr.		A Gewichte			
46	4	3	2	1	0	46	0	2	-1	-3	0
52	4	3	2	1	0	52	0	2	-1	0	0
BERUF											
3	0	1	2	3	4	3	0	0	0	-2	2
4	4	0	1	3	1	4	-3	0	0	2	0
6	2	2	2	1	0	6	2	-1	0	0	0
9	0	1	0	1	1	9	1	-1	-2	2	0
10	0	0	1	0	0	10	0	0	1	0	-2
13	1	1	2	1	2	13	2	-1	0	1	-2
14	0	1	2	2	0	14	0	1	1	-2	0
16	0	1	2	3	4	16	0	0	0	0	4
18	4	3	2	1	0	18	2	0	-2	0	0
22	0	3	1	1	0	22	0	-2	2	0	0
23	0	1	1	3	4	23	0	1	-1	0	0
24	0	1	2	3	4	24	0	0	0	1	0
27	3	3	3	3	3	27	-2	0	-1	3	-1
28	0	2	2	3	1	28	0	0	-2	2	0
29	1	1	1	1	1	29	0	-1	2	-2	0
31	2	2	1	2	2	31	1	0	0	1	0
43	0	1	2	3	4	43	0	0	-2	3	1
47	0	0	0	0	0	47	0	0	-2	2	-1
50	0	1	2	3	1	50	0	0	-1	2	-1
51	0	2	2	2	2	51	0	-2	0	0	1
52	0	0	0	3	0	52	0	0	0	2	0
53	0	0	0	1	3	53	0	0	0	0	2
54	1	1	1	1	0	54	0	3	-2	-1	0
61	1	1	1	2	0	61	0	0	-3	3	0

Fortsetzung Tabelle 1.2.:

						ALLGEMEINES					
ST						A					
It-Nr.	Gewichte					It-Nr.	Gewichte				
2	1	1	1	1	1	2	0	0	1	-2	0
5	1	1	1	1	1	5	0	0	-1	-1	4
6	1	1	1	1	1	6	0	1	-2	2	0
7	4	3	2	1	0	7	2	-3	0	0	0
8	1	0	1	2	2	8	-1	-1	0	2	1
13	0	1	2	2	4	13	0	0	0	-2	1
15	1	1	0	0	1	15	-1	-1	1	0	1
17	0	1	2	3	4	17	0	0	0	1	0
18	0	1	2	3	4	18	0	0	-2	0	1
20	0	4	3	1	0	20	-1	1	0	0	0
30	1	1	1	1	1	30	0	0	-2	2	0
36	4	3	2	2	0	36	0	-1	0	2	0
38	0	2	3	3	3	38	0	0	2	0	0
41	0	0	0	0	0	41	-1	-2	0	0	2
44	0	1	2	2	4	44	-1	0	0	0	0
45	4	2	2	1	0	45	0	-2	1	0	0
49	4	3	3	2	1	49	0	1	0	-3	0
58	4	3	2	1	0	58	1	0	-1	0	0
61	4	3	2	1	0	61	0	2	-2	0	0

Tabelle 1.3.: Itemtypische Gewichtungen für die Faktoren
GUN, GUO, GNO, Stichprobe Hamburg

It- Nr.	GUN			
	1	2	3	4
4	0	4	-2	-2
12	-1	6	-4	-1
29	1	2	-3	0
31	0	3	-2	-3
41	-1	2	-1	0
116	0	2	0	-2
117	0	1	-1	0
118	-1	3	-2	0
133	-2	-2	2	0
134	0	3	-2	-2

It- Nr.	GUO			
	1	2	3	4
11	-4	1	1	0
14	2	-1	-1	-2
45	-2	1	1	0
47	-1	1	1	0
51	-1	0	4	0
71	2	0	-1	0
83	2	0	0	0
96	+3	2	-3	-3
97	3	0	-2	0
108	5	-2	-2	-2

It- Nr.	GNO			
	1	2	3	4
8	0	-5	2	4
21	-4	-1	2	2
48	-4	-2	7	0
58	0	0	3	-2
66	0	-4	2	6
67	-1	-5	6	3
69	0	-3	3	4
78	0	-1	0	2
95	-4	0	2	3

Tabelle 1.4.: Itemtypische Vercodung der Faktoren FUN, FSE und FRI (FRT-Gewichte)

It-Nr.	FUN			
	1	2	3	4
14	-2	0	0	0
61	-3	3	0	0
72	-4	1	1	0
77	-5	5	1	0
96	-1	0	0	0
98	-2	2	0	0
103	-1	0	0	0
117	-4	3	0	0
118	-2	2	0	0
134	-2	1	3	0

It-Nr.	FSE			
	1	2	3	4
5	2	-3	0	3
18	-1	-1	0	1
32	0	-2	-3	4
49	0	-3	-1	3
73	0	-1	-1	1
75	0	0	-1	1
89	0	-3	0	1
90	0	-2	-2	3
95	3	0	-1	-1
115	0	2	-1	2

It-Nr.	FRI			
	1	2	3	4
6	0	-1	-1	2
9	0	-1	-1	2
21	-1	-2	0	3
37	0	0	1	-2
52	0	-2	-3	4
53	0	-1	-1	2
59	0	0	0	1
69	1	-1	-1	2
78	0	-1	-1	2
90	0	-2	-2	3

Tabelle 1.5.: Itemtypische Gewichte für die Faktoren FUN, FSE und FRI (LPS-Recodierung)

It-Nr.	FUN			
	1	2	3	4
14	2	-1	1	-2
61	0	0	-1	0
72	3	-1	-2	-1
77	2	-2	1	0
96	2	-1	0	-2
98	2	-2	0	0
103	0	0	0	-2
117	2	-3	0	0
118	2	-2	0	0
134	1	-2	1	0

It-Nr.	FSE			
	1	2	3	4
5	-2	2	0	0
18	0	0	0	0
32	-2	1	3	-3
49	-1	0	0	0
73	0	-3	2	0
75	1	2	1	-3
89	-1	0	1	-1
90	-1	2	2	-2
95	-1	-1	-1	2
115	-2	0	2	-1

It-Nr.	FRI			
	1	2	3	4
6	0	3	-2	0
9	-2	2	1	-1
21	0	1	-2	0
37	0	-1	1	-1
52	-3	2	0	0
53	-2	0	0	1
59	0	1	1	-2
69	1	1	-1	-1
78	0	0	0	0
90	-1	2	2	-3

Tabelle 1.6.: Gewichtungstabelle für die KRIT-Skala

It-Nr.	1	2	3	4
4	0	+3	-2	-1
6	0	-3	+2	0
8	0	-3	+1	+3
12	-1	+4	-3	0
15	0	-2	-2	3
21	-3	0	+2	0
22	0	-2	+4	-2
28	-2	+3	-1	0
30	-2	-2	+4	0
48	-3	0	+4	0
67	-1	-5	+5	0
70	-2	0	+3	0
96	+1	+2	-2	-2
101	-1	+4	-3	+1
102	0	-1	+4	-4
103	-2	+4	-2	0
105	-3	0	+4	0
108	+3	0	-3	-1
113	-1	+3	-2	-2
131	+2	-2	+1	-1
139	-2	-1	+3	-1

Tabelle 2.1.: Mittelwerte und Standardabweichungen bei der Stichprobe Hamburg. Die Faktor-Werte sind durch die Zahl der Items pro Faktor dividiert.

	$\bar{x}$	SD
GUN(IT), G/Z	0.65	1.02
GUO "	2.35	0.73
GNO "	-0.70	1.56
GUN(FT), G/Z	0.49	0.76
GUO "	0.52	0.78
GNO "	0.23	1.17
GUN(ST)	-0.20	0.73
GUO "	-0.89	0.79
GNO "	0.13	0.79
KRIT	0.09	1.09
Dauer Firmenzugehörigkeit (Monate)	8.24	1.80
Verdienst (DM)	24059.0	23613.0

Tabelle 2.2.: Mittelwerte und Streuungen bei der Stichprobe ape.
Die Faktor-Werte sind durch die Zahl der Items
pro Faktor dividiert. N = 58

	$\bar{x}$	SD
LPS	72.56	12.98
FRT 1	192.22	102.44
FRT 2	183.86	98.85
FUN(IT),FRT	-1.21	0.97
FSE "	0.005	1.05
FRI "	0.17	0.91
FUN(FT),FRT	-1.93	1.18
FSE "	0.19	0.65
FRI "	0.37	0.71
FUN(ST)	-2.30	0.66
FSE "	0.88	0.75
FRI "	1.09	0.87
D 1(IT),FRT	-0.03	0.46
D 2 "	-0.02	0.67
D 3 "	-0.26	0.59
FUN(LPS)	0.99	0.75
FSE "	0.04	0.53
FRI "	0.12	0.43
FUN	0.37	0.04
E	13.52	3.27
N	3.41	3.76

Tabelle 2.3.: Interkorrelationen zwischen LPS und FRT

	1	2	3
1 LPS	-	.01	.02
2 FRT 1		-	.71
3 FRT 2			-

Tabelle 2.4.: Mittelwerte und Standardabweichungen der Managerstichprobe. Die Fragebogenmittelwerte und Standardabweichungen sind durch die Zahl der Items pro Fragebogenteil bzw. durch die Zahl der Gesamtitems dividiert.

	$\bar{x}_A$	SD_A	$\bar{x}_{PKA}$	SD_{PKA}	$\bar{x}_{ST}$	SD_{ST}
ALL	0.05	0.26	0.067	0.347	2.00	0.215
JUG	0.04	0.28	0.108	0.373	2.03	0.292
SOZ	0.21	0.27	0.227	0.476	4.67	0.464
KIN	0.09	0.30	0.057	0.427	2.25	0.492
KRE	0.17	0.32	0.298	0.531	1.65	0.430
BER	0.22	0.29	0.241	0.334	1.98	0.195

Kriteriumsindices

	$\bar{x}$	SD
AIN	11.24	2.40
FIN	10.67	6.13
HIE	14.71	3.08
GES	25.38	7.56
HIM	6.11	4.61
AUM	1.60	2.89
IFH	20.87	5.84

Summenscore des Gesamtbogens

	$\bar{x}_{ST}$	SD_{ST}	$\bar{x}_{PKA}$	SD_{PKA}
SU	2.12	0.182	0.982	1.493

Tabelle 2.5.: Mittelwerte und Standardabweichungen des PKA-Scores für eine Verkäuferstichprobe und eine Arbeiterstichprobe.

	$\bar{x}_{\text{Verk.}}$	$\bar{x}_{\text{Arb.}}$	$SD_{\text{Verk.}}$	$SD_{\text{Arb.}}$
KIN	-0.029	0.035	0.391	0.353
JUG	0.054	0.151	0.324	0.323
SOZ	0.103	-0.353	0.453	0.396
ALL	0.000	-0.056	0.251	0.269
KRE	0.109	-0.238	0.538	0.401
BER	0.058	-0.110	0.266	0.254

Tabelle 2.6.: Interkorrelationen der Kriteriumsindices aus dem BIB. N = 237

		1	2	3	4	5	6
1	AIN	-	.13	.10	.10	.09	.06
2	FIN		-	.26 ^{xxx}	.09	.12	.92
3	HIE			-	.08	.30 ^{xxx}	.62 ^{xxx}
4	HIM				-	.27 ^{xxx}	.08
5	AUM					-	.21 ^{xx}
6	GES						-

Tabelle 3. Ergebnisse der Faktorenanalysen

Faktor I ST		
<u>Unsicherheit, Neurotizismus (SUN)</u>		
Nr.	Ldg.	Text
1	52	Ich werde von zu vielen unwichtigen Dingen voll- kommen in Anspruch genommen
2	52	Wenn ich längere Zeit Beschwerden anhören muß, werde ich sehr ärgerlich
4	56	Es gibt Kunden, mit denen ich nicht so richtig fertig werde
11	35	Aufträge außer der Reihe behindern mich in der Durchführung meiner eigentlichen Arbeit
12	58	Zu Leuten, die ich nicht leiden kann, fällt es mir schwer, nett zu sein
29	57	Manchmal weiß ich gar nicht, wie ich einen Kontakt zum Kunden herstellen kann
34	58	Manchmal lasse ich mich in Belastungssituationen gehen
41	57	Ich kann mich meistens nicht so sehr um die Be- schwerden der Kunden kümmern wie es wünschenswert wäre
46	50	Wenn ich Schikanen ausgesetzt bin, explodiere ich leicht
61	63	Hin und wieder komme ich mir dumm vor, wenn ich so vor dem Kunden stehe und versuche, etwas zu verkau- fen
72	39	Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht verstehen
92	52	Routineaufgaben beanspruchen mich oft so, daß man- ches wichtige warten muß

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|----|---|
| 96 | 63 | Ich habe besonders im Anfang Schwierigkeiten, Vertrauen meinen Kunden gegenüber auszustrahlen |
| 97 | 53 | Es fällt mir schwer, die Ziele der Firma zu meinen eigenen zu machen |
| 103 | 58 | Ich beschwere mich etwas zu vorschnell ohne nach den Beweggründen des anderen zu fragen |
| 106 | 52 | Aufgrund des ersten Eindrucks, den die anderen von mir haben, werde ich oft unterschätzt |
| 113 | 56 | Ich bin äußerst starrköpfig |
| 116 | 53 | Ich wünsche mir einen besseren Körperbau |
| 118 | 51 | Manchmal weiß ich gar nicht, warum noch ein Abschluß zustande gekommen ist |
| 131 | 74 | Ich lasse mich manchmal zu heftigen Antworten hinreißen, die mir später leid tun |
| 134 | 65 | Auch nach längerer Einübung bin ich bei Verkaufsgesprächen noch manchmal nervös |
| 138 | 67 | Kleine Störungen können mich sehr reizbar machen |
| 77 | 27 | Ich möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen als unbedingt sein muß |
| 83 | 32 | Ich hätte lieber einen anderen Beruf ergreifen sollen |
| 98 | 75 | Das ständige Jonglieren mit Überredungskünsten hängt mir zum Hals heraus |
| 31 | 44 | Manchmal habe ich das Gefühl, daß die Kunden von mir geradezu mit Informationen über das Produkt überfüttert werden |

Fortsetzung Tabelle 3

Faktor II ST
Selbstvertrauen, Optimismus (SSV)

Nr.	Ldg.	Text
8	55	Meine Umsätze werden immer über dem Durchschnitt bleiben
10	42	Wenn ich merke, daß einer meiner Kollegen in der Arbeit nachläßt, mache ich ihn taktvoll darauf aufmerksam
13	31	Verkaufen ist eine Tätigkeit, die von jedem erlernt werden kann
18	58	Ich werde mich von Jahr zu Jahr mehr als der Durchschnitt finanziell verbessern
22	31	Wenn einer Unsinn erzählt, dann sage ich es ihm deutlich
26	57	Ich glaube, ich bin intelligenter als der Durchschnitt
27	53	Mir werden bezüglich meines Aussehens und meiner Kleidung oft Komplimente gemacht
32	38	Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und höre mir ihre Probleme an
36	50	Man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen, irgendwie schaffe ich es immer
40	45	Ich hoffe, daß ich eine glänzende Karriere vor mir habe
48	49	Meine Berufskenntnisse liegen weit über denen meiner Kollegen
49	32	Ich habe das Bedürfnis, auf andere einen guten Eindruck zu machen

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|----|---|
| 52 | 49 | So wie ich mich der Marktentwicklung jeweils an-
passe, kann ich nur gewinnen |
| 53 | 52 | Mir fällt es leicht, den Kunden zu überreden |
| 58 | 50 | Ich bin fähig, auch mit ungewöhnlichen Problemen
fertig zu werden |
| 66 | 45 | Ich habe mein Verkaufsziel immer erreicht |
| 69 | 63 | Ich habe ein großes Vertrauen in meine Überlegen-
heit |
| 72 | 55 | Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht
verstehen |
| 74 | 32 | Wenn ich etwas erkläre, gehe ich sehr ins Detail |
| 80 | 51 | Ich kann jedes Produkt meiner Firma verkaufen |
| 81 | 49 | Ich beeindrucke schon sehr stark allein durch mei-
ne äußere Erscheinung |
| 115 | 34 | Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen
angenehmen Menschen gehalten werde |
| 123 | 37 | Ich bemühe mich in der Firma um zusätzliche Ver-
antwortlichkeiten |

Faktor III ST

Zusammenarbeit mit Kollegen (SZU)

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|---|-----|---|
| 5 | -32 | Manchmal glaube ich richtig zu handeln und mache
dann trotzdem das Falsche |
|---|-----|---|

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|----|-----|--|
| 13 | -33 | Verkaufen ist eine Tätigkeit, die von jedem er-
lernt werden kann |
| 17 | -35 | Ich arbeite gut mit meinen Vorgesetzten zusammen |
| 23 | -37 | Ich arbeite lieber an einer bestimmten Aufgabe für
längere Zeit, als oft am Tag zwischen verschiede-
nen Tätigkeiten zu wechseln |
| 32 | -39 | Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und
höre mir ihre Probleme an |
| 42 | 42 | Ich habe zuwenig Möglichkeiten, mit Kollegen zusam-
menzutreffen |
| 48 | 42 | Meine Berufskenntnisse liegen weit über denen mei-
ner Kollegen |
| 50 | 43 | Meist fehlt den Vorgesetzten der Blick für die Pra-
xis des Verkaufs |
| 54 | -51 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaft-
liches Verhältnis |
| 64 | -32 | Ich treffe mich oft mit meinen Kollegen außerhalb
der Arbeit |
| 75 | -52 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaft-
liches Verhältnis |
| 79 | 40 | Ich versuche gerne Verkaufsprobleme anzupacken,
die nach Erfahrung meiner Vorgesetzten und Kolle-
gen kaum erfolgreich sein können |
| 84 | -31 | Fehlschläge haben ihr Gutes, man kann aus ihnen
lernen |
| 94 | 31 | Ich versuche mich aus der Organisationsarbeit her-
auszuhalten und mich ganz auf den Verkauf zu kon-
zentrieren |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|-----|--|
| 95 | 42 | Ich weiß mehr als für meine Arbeit notwendig ist |
| 101 | -34 | Bevor ich mich in irgendeiner Angelegenheit an die Firmenleitung wende, bespreche ich das Problem mit Kollegen |

Faktor IV ST
Leistungsmotivation (SLM)

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|----|-----|--|
| 14 | -70 | Wenn ich der Kunde wäre, würde ich von mir nichts kaufen |
| 16 | -41 | Ich tue nicht zuviel für meine äußere Erscheinung |
| 30 | 38 | Schicksalsschläge halten mich in meinem Leben nicht auf |
| 33 | 53 | Es macht mir nichts aus mehr zu tun, als an sich meine Pflicht ist |
| 44 | -47 | Ich habe leider keine Zeit, meine Ideen zur Arbeitsverbesserung in der Praxis zu erproben |
| 51 | -56 | Eigentlich sind die Produkte, die ich vertrete, gar nicht so überragend |
| 57 | -30 | Der größte Teil der Arbeit ergibt sich rein zufällig |
| 71 | -36 | Soweit mich Anordnungen der Firmenspitze nicht direkt berühren, bin ich wenig an ihnen interessiert. |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | |
|---------|---|
| 72 -35 | Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht verstehen |
| 77 -54 | Ich möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen, als unbedingt sein muß |
| 85 -40 | Ich habe nie Reklamationen |
| 104 57 | Es macht mir keine Schwierigkeiten auch nachts zu arbeiten |
| 108 -56 | Ich habe nicht viel Zutrauen zu meinen verkäuferischen Fähigkeiten |
| 110 -57 | Es hat keinen Sinn, die Kunden zu ausführlich über die Produkte zu informieren |
| 112 30 | Ich lasse selten soviel Dinge oder Aufträge zusammenkommen, daß ich geradezu durch die Arbeit gehetzt werde. |
| 118 -38 | Manchmal weiß ich gar nicht, warum überhaupt noch ein Abschluß zustande gekommen ist |
| 120 -42 | Meine Arbeit läßt sich nicht im voraus planen |
| 124 -52 | Als Verkäufer darf man kein Eigenleben haben |
| 128 -37 | Ich habe den Eindruck, daß bei jeder Art von Arbeit nach einiger Zeit das wichtigste die körperliche Anwesenheit ist und der Rest reine Routine |

Fortsetzung Tabelle 3

Faktor V ST
Mischfaktor Rigidität

Nr.	Ldg.	Text
6	41	Ich mache mir immer die Konsequenzen meines Handelns klar
9	33	Ich halte es für besser, sich dem Kunden gegenüber rein sachlich als betont herzlich zu verhalten
37	34	Meine äußere Erscheinung kann man am besten als gepflegt und sauber beschreiben
43	43	Unangenehme Arbeiten erledige ich meist zuerst
59	38	Ich achte genau auf die Wirkung meiner Worte
68	43	Es macht mir Spaß, in bestimmte Sachen Ordnung und Sauberkeit zu bringen
78	42	Ich überlege mir genau die Konsequenzen meines Handelns und meiner Reaktion
82	39	Wenn ich an der Firmenorganisation etwas aussetzen habe, wende ich mich zuerst an meinen Chef
89	32	Ich unterhalte mich mit dem Kunden auch über seine persönlichen Probleme und Nöte
91	53	Viele Arbeitsberichte kann man nicht so klar abfassen, wie man es gerne möchte
99	39	Ich gewinne allen Ereignissen irgendwelche guten Seiten ab
102	54	Ich bin ein guter Planer
105	34	Ich wurde aufgrund meiner Berufskenntnisse und meiner Erfahrung für meinen Beruf ausgesucht

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|----|---|
| 111 | 40 | Ich bespreche mit meinen Kollegen laufend Arbeitsprobleme |
| 114 | 38 | Routinearbeiten entspannen mich mehr, als daß sie mich anstrengen |
| 115 | 42 | Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde |
| 121 | 42 | Ich kann sehr geduldig erklären, auch wenn mein Gegenüber es nicht versteht |
| 122 | 44 | Ich leiste am meisten, wenn ich meine Arbeit frei einteilen kann |
| 125 | 40 | Ich beeinflusse meine Kunden solange, bis sie von der Güte meines Produkts überzeugt sind |
| 126 | 47 | Ich kann mich leicht auf wechselnde Arbeitszeiten einstellen |
| 132 | 53 | Ein erfolgloses Verkaufsgespräch bringt mich nur dazu, sobald wie möglich bei demselben Kunden wieder vorzusprechen |
| 136 | 56 | Es liegt mir, sowohl die verwaltungstechnischen wie auch die praktischen Aspekte meiner Arbeit wahrzunehmen |
| 139 | 37 | Es ist mir egal, wie meine Arbeitszeiten liegen |
| 140 | 48 | Wenn ich einem Kunden eine Zusage gemacht habe, versuche ich sie unter allen Umständen einzuhalten. |

Fortsetzung Tabelle 3

Faktor I FRT
Unsicherheit, Neurotizismus (FUN)

Nr.	Ldg.	Text
1	47	Ich werde von zuvielen unwichtigen Dingen vollkommen in Anspruch genommen
11	52	Aufträge außer der Reihe behindern mich in der Durchführung meiner eigentlichen Arbeit
X	14 -63	Wenn ich der Kunde wäre, würde ich von mir nichts kaufen
	29 -53	Manchmal weiß ich gar nicht, wie ich einen Kontakt zum Kunden herstellen kann
X	61 -60	Hin und wieder komme ich mir dumm vor, wenn ich so vor dem Kunden stehe und versuche, etwas zu verkaufen
X	72 -66	Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht verstehen
X	77 -55	Ich möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen, als unbedingt sein muß
	83 -55	Ich hätte lieber einen anderen Beruf ergreifen sollen
X	96 -63	Ich habe besonders im Anfang Schwierigkeiten, Vertrauen meinen Kunden gegenüber auszustrahlen
	97 -63	Es fällt mir schwer, die Ziele der Firma zu meinen eigenen zu machen
X	98 -57	Das ständige Jonglieren mit Überredungskünsten hängt mir zum Hals heraus
X	103 -58	Ich beschwere mich etwas zu vorschnell ohne nach den Beweggründen des anderen zu fragen

Fortsetzung Tabelle 3

Nr.	Ldg.	
109	-51	Ich habe Angst, daß ich in den kommenden Jahren meinen bisherigen Standard nicht halten kann
X 117	-62	Ich fühle mich in Gegenwart meiner Vorgesetzten unsicher
X 118	-68	Manchmal weiß ich gar nicht, warum überhaupt noch ein Abschluß zustande gekommen ist
124	-54	Als Verkäufer darf man kein Eigenleben haben
X 134	-62	Auch nach längerer Einübung bin ich bei Verkaufsgesprächen noch manchmal nervös

Faktor II FRT

Selbstvertrauen, Selbsteinsicht (FSE)

Nr.	Ldg.	Text
/ 5	57	Manchmal glaube ich richtig zu handeln und mache dann trotzdem das Falsche
X 18	30	Ich werde mich von Jahr zu Jahr mehr als der Durchschnitt finanziell verbessern
20	45	Freundschaften suche ich in Grenzen zu halten
22	35	Wenn einer Unsinn erzählt, dann sage ich es ihm deutlich
23	45	Ich arbeite lieber an einer bestimmten Aufgabe für längere Zeit, als oft am Tag zwischen verschiedenen Tätigkeiten zu wechseln
X 32	47	Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und höre mir ihre Probleme an

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|------|-----|---|
| 35 | -35 | Meine tägliche Arbeit ist so zur Routine geworden, daß selten etwas Neues passiert |
| 36 | 30 | Man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen, irgendwie schaffe ich es immer |
| 47 | 32 | Repräsentationspflichten nehmen mir zuviel Zeit von meiner Arbeit weg |
| 48 | 35 | Meine Berufskenntnisse liegen weit über denen meiner Kollegen |
| X 49 | 37 | Ich habe das Bedürfnis, auf andere einen guten Eindruck zu machen |
| 50 | -51 | Meist fehlt den Vorgesetzten der Blick für die Praxis des Verkaufs |
| 52 | 39 | So wie ich mich der Marktentwicklung jeweils anpasse, kann ich nur gewinnen |
| 54 | 36 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis |
| 64 | -32 | Ich treffe mich oft mit meinen Kollegen außerhalb der Arbeit |
| X 73 | 45 | Die Zukunft wird sicher besser sein als meine jetzigen Lebensumstände |
| 74 | 31 | Wenn ich etwas erkläre, gehe ich sehr ins Detail |
| X 75 | 43 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis |
| 80 | 38 | Ich kann jedes Produkt meiner Firma verkaufen |
| 82 | 35 | Wenn ich an der Firmenorganisation etwas aussetzen habe, wende ich mich zuerst an meinen Chef |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-------|----|---|
| 87 | 37 | Verspätungen in der täglichen Terminfolge lassen sich einfach nicht vermeiden |
| 88 | 37 | Die Vorzüge der Produkte werden am besten rein sachlich dargestellt |
| X 89 | 38 | Ich unterhalte mich mit dem Kunden auch über seine persönlichen Probleme und Nöte |
| X 90 | 46 | Ich mache gegenüber meinen Kollegen keinen Unterschied, sondern ich verhalte mich allen gegenüber gleich |
| 94 | 40 | Ich versuche mich aus der Organisationsarbeit herauszuhalten und mich ganz auf den Verkauf zu konzentrieren |
| X 95 | 50 | Ich weiß mehr, als für meine Arbeit notwendig ist |
| 111 | 30 | Ich bespreche mit meinen Kollegen laufend Arbeitsprobleme |
| X 115 | 39 | Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde |

Faktor III FRT
Rigidität (FRI)

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|-----|----|---|
| X 6 | 49 | Ich mache mir immer die Konsequenzen meines Handelns klar |
| 7 | 30 | Wenn es mir notwendig erscheint, kritisiere ich offen meine Firma |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|------|----|--|
| 8 | 33 | Meine Umsätze werden immer über dem Durchschnitt bleiben |
| X 9 | 52 | Ich halte es für besser, sich dem Kunden gegenüber rein sachlich als betont herzlich zu verhalten |
| 10 | 31 | Wenn ich merke, daß einer meiner Kollegen in der Arbeit nachläßt, mache ich ihn taktvoll darauf aufmerksam |
| 18 | 36 | Ich werde mich von Jahr zu Jahr mehr als der Durchschnitt finanziell verbessern |
| 20 | 36 | Freundschaften suche ich in Grenzen zu halten |
| X 21 | 43 | Ich fange schon meist vor der regulären Arbeitszeit an zu arbeiten |
| 22 | 40 | Wenn einer Unsinn erzählt, dann sage ich es ihm deutlich |
| 23 | 34 | Ich arbeite lieber an einer bestimmten Aufgabe für längere Zeit, als oft am Tag zwischen verschiedenen Tätigkeiten zu wechseln |
| 30 | 41 | Schicksalschläge halten mich in meinem Leben nicht auf |
| 32 | 39 | Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und höre mir ihre Problem an |
| 33 | 32 | Es macht mir nichts aus mehr zu tun, als an sich meine Pflicht ist |
| X 37 | 44 | Meine äußere Erscheinung kann man am besten als gepflegt und sauber beschreiben |
| 49 | 35 | Ich habe das Bedürfnis, auf andere einen guten Eindruck zu machen |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

X 52	44	So wie ich mich der Marktentwicklung jeweils an- passe, kann ich nur gewinnen
X 53	47	Mir fällt es leicht, den Kunden zu überreden
58	-47	Ich bin fähig, auch mit ungewöhnlichen Problemen fertig zu werden
X 59	39	Ich achte auf die Wirkung meiner Worte
68	-48	Es macht mir Spaß, in bestimmte Sachen Ordnung und Sauberkeit zu bringen
y 69	57	Ich habe ein großes Vertrauen in meine Überlegen- heit
74	42	Wenn ich etwas erkläre, gehe ich sehr ins Detail
y 78	51	Ich überlege mir genau die Konsequenzen meines Handelns und meiner Reaktionen
88	35	Die Vorzüge der Produkte werden am besten rein sachlich dargestellt
X 90	41	Ich mache gegenüber meinen Kollegen keinen Unter- schied, sondern ich verhalte mich allen gegenüber gleich
93	40	Man muß unter allen Umständen mit Nachdruck sein Recht vertreten
99	40	Ich gewinne allen Ereignissen irgendwelche guten Seiten ab
102	40	Ich bin ein guter Planer
105	36	Ich wurde aufgrund meiner Berufskenntnisse und meiner Erfahrung für meinen Beruf ausgesucht
115	34	Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|----|--|
| 125 | 32 | Ich beeinflusse meine Kunden so lange, bis sie von der Güte meines Produkts überzeugt sind |
| 129 | 34 | Ich habe ein gewisses Schema wie ich meine Produkte am besten anbiete |
| 132 | 37 | Ein erfolgloses Verkaufsgespräch bringt mich nur dazu, sobald wie möglich bei demselben Kunden vorzusprechen |

Faktor IV FRT

Restfaktor Optimismus

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|-----|-----|---|
| 4 | 38 | Es gibt Kunden, mit denen ich nicht so richtig fertig werde |
| 18 | -46 | Ich werde mich von Jahr zu Jahr mehr als der Durchschnitt finanziell verbessern |
| 48 | 47 | Meine Berufskenntnisse liegen weit über denen meiner Kollgen |
| 58 | 35 | Ich bin fähig, auch mit ungewöhnlichen Problemen fertig zu werden |
| 60 | -33 | Meine Kollegen haben einen besseren Kontakt zu ihren Vorgesetzten als ich |
| 123 | 46 | Ich bemühe mich in der Firma um zusätzliche Verantwortlichkeiten |

Fortsetzung Tabelle 3

Faktor I G/2

Unsicherheit, Neurotizismus (GUN)

Nr.	Ldg.	Text
X 4	36	Es gibt Kunden, mit denen ich nicht so richtig fertig werde
X 12	36	Zu Leuten, die ich nicht leiden kann, fällt es mir schwer, nett zu sein
f 29	37	Manchmal weiß ich gar nicht, wie ich einen Kontakt zum Kunden herstellen kann
γ 31	31	Manchmal habe ich das Gefühl, daß die Kunden von mir geradezu mit Informationen über das Produkt überfüttert werden
X 41	38	Ich kann mich meistens nicht so sehr um die Beschwerden der Kunden kümmern, wie es wünschenswert wäre
79	31	Ich versuche gerne Verkaufsprobleme anzupacken, die nach Erfahrung meiner Vorgesetzten und Kollegen kaum erfolgreich sein können
82	34	Wenn ich an der Firmenorganisation etwas auszusetzen habe, wende ich mich zuerst an meinen Chef
102	34	Ich bin ein guter Planer
103	44	Ich beschwere mich etwas zu vorschnell
110	34	Es hat keinen Sinn, die Kunden zu ausführlich über die Produkte zu informieren
X 116	37	Ich wünsche mir einen besseren Körperbau
X 117	41	Ich fühle mich in Gegenwart meiner Vorgesetzten unsicher

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|------|----|--|
| X118 | 39 | Manchmal weiß ich gar nicht, warum überhaupt noch ein Abschluß zustande gekommen ist |
| 124 | 33 | Als Verkäufer darf man kein Eigenleben haben |
| 126 | 37 | Ich kann mich leicht auf wechselnde Arbeitszeiten einstellen |
| X133 | 38 | Wenn ich einen Kunden besuche, melde ich mich stets vorher an |
| X134 | 49 | Auch nach längerer Einübung bin ich bei Verkaufsgesprächen noch manchmal nervös |

Faktor II G/Z

Unzufriedenheit mit Organisation, Arbeit (GUO)

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|-----|-----|--|
| 1 | -48 | Ich werde von zu vielen unwichtigen Dingen vollkommen in Anspruch genommen |
| 2 | -40 | Wenn ich längere Zeit Beschwerden anhören muß, werde ich sehr ärgerlich |
| 8 | 30 | Mein Umsätze werden immer über dem Durchschnitt bleiben |
| X11 | -55 | Aufträge außer der Reihe behindern mich in der Durchführung meiner eigentlichen Arbeit |
| X14 | 61 | Wenn ich der Kunde wäre, würde ich von mir nichts kaufen |
| 20 | -36 | Freundschaften suche ich in Grenzen zu halten |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

29	34	Manchmal weiß ich gar nicht, wie ich einen Kontakt zum Kunden herstellen kann
34	42	Manchmal lasse ich mich in Belastungssituationen gehen
35	43	Meine tägliche Arbeit ist so zur Routine geworden, daß selten etwas Neues passiert
38	32	Die Firma kümmert sich zu wenig um die Verkaufsorganisation
39	41	Es gibt Zeiten, da hängt es mir einfach zum Hals heraus, immer wieder die Produkte meiner Firma anzupreisen
42	-33	Ich habe zuwenig Möglichkeiten, mit Kollegen zusammenzutreffen
45	-51	Die verwaltungstechnischen Aspekte in meiner Arbeit werden zu sehr gegenüber den praktischen betont
46	-30	Wenn ich Schikanen ausgesetzt bin, explodierte ich leicht
47	-48	Repräsentationspflichten nehmen mir zuviel Zeit von meiner Arbeit weg
50	32	Meist fehlt den Vorgesetzten der Blick für die Praxis des Verkaufs
51	-46	Eigentlich sind die Produkte, die ich vertrete, gar nicht so überragend
55	-43	Ich verwende zuviel Arbeitszeit auf Papierkram
56	45	Längere Zeit bei einem Gespräch über ein Thema zuhören zu müssen, das mich nicht interessiert, macht mich nervös

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-------|-----|--|
| 57 | 58 | Der größte Teil der Arbeit ergibt sich rein zufällig ohne besondere vorherige Planung |
| 61 | -44 | Hin und wieder komme ich mir dumm vor, wenn ich so vor dem Kunden stehe und versuche, etwas zu verkaufen |
| 63 | -38 | Ich bin ein guter Zuhörer |
| 66 | 36 | Ich habe meine Verkaufsziele immer erreicht |
| X 71 | 56 | Soweit mich Anordnungen der Firmenspitze nicht direkt berühren, bin ich wenig an ihnen interessiert |
| 72 | 40 | Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht verstehen |
| X 83 | 52 | Ich hätte lieber einen anderen Beruf ergreifen sollen |
| X 96 | 58 | Ich habe besonders im Anfang Schwierigkeiten, Vertrauen meinen Kunden gegenüber auszustrahlen |
| X 97 | 67 | Es fällt mir schwer, die Ziele der Firma zu meinen eigenen zu machen |
| 98 | 51 | Das ständige Jonglieren mit Überredungskünsten hängt mir zum Hals heraus |
| 106 | 38 | Aufgrund des ersten Eindrucks, den die anderen von mir haben, werde ich oft unterschätzt |
| 107 | 42 | Die meisten Vorgesetzten verstehen von der Arbeit ihrer Untergebenen zu wenig |
| X 108 | 67 | Ich habe nicht viel Zutrauen zu meinen verkäuferischen Fähigkeiten |
| 109 | 41 | Ich habe Angst, daß ich in den kommenden Jahren meinen bisherigen Standard nicht halten kann |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|----|---|
| 119 | 49 | Bevor ich zugebe, daß die Firma oder ich einen Fehler gemacht habe, versuche ich die Sache zu überspielen |
| 138 | 50 | Kleine Störungen können mich sehr reizbar machen |

Faktor III G/Z
Naiver Optimismus (GNO)

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|------|--------|---|
| X 8 | 38 | Meine Umsätze werden immer über dem Durchschnitt bleiben |
| X 21 | 32 | Ich fange schon meist vor der regulären Arbeitszeit an zu arbeiten |
| X 48 | 49 | Meine Berufskenntnisse liegen weit über denen meiner Kollegen |
| | 50 -41 | Meist fehlt den Vorgesetzten der Blick für die Praxis des Verkaufs |
| X 58 | -33 | Ich bin fähig, auch mit ungewöhnlichen Problemen fertig zu werden |
| X 66 | 44 | Ich habe meine Verkaufsziele immer erreicht |
| X 67 | 41 | Wenn einer schlechte Arbeit verrichtet, dann sage ich ihm gehörig die Meinung |
| X 69 | 44 | Ich habe ein großes Vertrauen in meine Überlegenheit |
| X 78 | 44 | Ich überlege mir genau die Konsequenzen meines Handelns und meiner Reaktion |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|------|----|--|
| X 95 | 38 | Ich weiß mehr als für meine Arbeit notwendig ist |
| 131 | 35 | Ich lasse mich manchmal zu heftigen Antworten hinreißen, die mir später leid tun |

Faktor IV G/Z

Restfaktor Sozialverhalten

Nr. Ldg.

Text

- | | | |
|-----|-----|--|
| 19 | 33 | Ich habe schon öfters die Partei des Kunden ergriffen, als die der Firma |
| 32 | 32 | Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und höre mir ihre Probleme an |
| 34 | -34 | Manchmal lasse ich mich in Belastungssituationen gehen |
| 35 | 32 | Meine tägliche Arbeit ist so zur Routine geworden, daß selten etwas Neues passiert |
| 53 | 31 | Mir fällt es leicht, den Kunden zu überreden |
| 75 | 42 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis |
| 109 | 31 | Ich habe Angst, daß ich in den kommenden Jahren meinen bisherigen Standard nicht halten kann |
| 115 | 30 | Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde |

Fortsetzung Tabelle 3

Faktor V G/Z

Mischfaktor Rigidität, Selbstvertrauen

Nr. Ldg.	Text
5 -35	Manchmal glaube ich richtig zu handeln und mache dann trotzdem das Falsche
9 -30	Ich halte es für besser, sich dem Kunden gegenüber rein sachlich als betont herzlich zu verhalten
10 . 41	Wenn ich merke, daß einer meiner Kollegen in der Arbeit nachläßt, mache ich ihn taktvoll darauf aufmerksam
15 46	Ich habe eine Menge ungenützter Begabungen
17 -39	Ich arbeite gut mit meinen Vorgesetzten zusammen
18 62	Ich werde mich von Jahr zu Jahr mehr als der Durchschnitt finanziell verbessern
25 -32	Verkaufen erfordert ein besonderes Durchhaltevermögen
32 -50	Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und höre mir ihre Probleme an
36 -57	Man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen, irgendwie schaffe ich es immer
37 -34	Meine äußere Erscheinung kann man am besten als gepflegt und sauber beschreiben
38 45	Die Firma kümmert sich zu wenig um die Verkaufsorganisation
39 36	Es gibt Zeiten, da hängt es mir einfach zum Hals heraus, immer wieder die Produkte meiner Firma anzupreisen.

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|----|-----|--|
| 40 | 52 | Ich hoffe, daß ich eine glänzende Karriere vor mir habe |
| 42 | -39 | Ich habe leider keine Zeit, meine Ideen zur Arbeitsverbesserung in der Praxis zu erproben |
| 45 | -37 | Die verwaltungstechnischen Aspekte in meiner Arbeit werden zu sehr gegenüber den praktischen betont |
| 49 | -40 | Ich habe das Bedürfnis, auf andere einen guten Eindruck zu machen |
| 52 | -65 | So wie ich mich der Marktentwicklung jeweils anpasse, kann ich nur gewinnen |
| 54 | -50 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis |
| 58 | -42 | Ich bin fähig, auch mit ungewöhnlichen Problemen fertig zu werden |
| 64 | 38 | Ich treffe mich oft mit meinen Kollegen außerhalb der Arbeit |
| 66 | 31 | Ich habe meine Verkaufsziele immer erreicht |
| 69 | 31 | Ich habe ein großes Vertrauen in meine Überlegenheit |
| 73 | 54 | Die Zukunft wird sicher besser sein als meine jetzigen Lebensumstände |
| 74 | 41 | Wenn ich etwas erkläre, gehe ich sehr ins Detail |
| 75 | -46 | Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis |
| 79 | -41 | Ich versuche gerne Verkaufsprobleme anzupacken, die nach Erfahrung meiner Vorgesetzten und Kollegen kaum erfolgreich sein können |

Fortsetzung Tabelle 3

Nr. Ldg.

- | | | |
|-----|-----|--|
| 80 | -43 | Ich kann jedes Produkt meiner Firma verkaufen |
| 84 | 39 | Fehlschläge haben ihr Gutes, man kann aus ihnen lernen |
| 88 | 44 | Die Vorzüge der Produkte werden am besten rein sachlich dargestellt |
| 90 | 42 | Ich mache gegenüber meinen Kollegen keinen Unterschied, sondern ich verhalte mich allen gegenüber gleich |
| 91 | -30 | Viele Arbeitsberichte kann man nicht so klar abfassen, wie man es gerne möchte |
| 99 | 42 | Ich gewinne allen Ereignissen irgendwelche guten Seiten ab |
| 115 | -46 | Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde |
| 122 | 36 | Ich leiste am meisten, wenn ich meine Arbeit frei einteilen kann |
| 123 | 35 | Ich bemühe mich in der Firma um zusätzliche Verantwortlichkeiten |
| 125 | 41 | Ich beeinflusse meine Kunden solange, bis sie von der Güte meines Produkts überzeugt sind |

Tabelle 7.1.: Beschreibung der Verkäuferstichprobe

(Die Daten beziehen sich auf die Gesamtstichprobe Hamburg, N = 1

1. Alter

21 - 25 Jahre	14.2 %
zwischen 25 und 30	20.5 %
zwischen 30 und 35	27.4 %
zwischen 35 und 45	23.2 %
zwischen 45 und 55	6.9 %
zwischen 55 und 65	3.8 %

2. Schulbildung

Volksschule (+ aufbauende Fachschule)	63.5 %
mittlere Reife (+ aufbauende)	25.3 %
Abitur (+ aufbauende)	4.8 %
Hochschulstudium	5.9 %

3. Wohnort

500 - 2000 Einwohner	15.9 %
bis 10000 "	20.8 %
bis 50000 "	24.3 %
" 500000 "	17.9 %
über 500000 "	15.6 %

4. Einkommen

bis 1100 DM	26.7 %
1100 bis 1600	22.5 %
1600 bis 2100	16.3 %
2100 bis 3000	11.8 %
3000 bis 5000	10.1 %
über 5000	12.7 %

Tabelle 7.2.: Beschreibung der Managerstichprobe

1. Alter

zwischen 25 und 30 Jahre	13.1 %
zwischen 30 " 35 "	28.3 %
zwischen 35 " 45 "	33.2 %
zwischen 45 " 55 "	20.7 %
zwischen 55 " 65 "	3.4 %

2. Schulbildung

Volksschule (+ aufbauende Schulen)	14.1 %
mittlere Reife (+ aufbauende Schulen)	25.6 %
Abitur (+ aufbauende)	11.8 %
Hochschulstudium	47.2 %

3. Wohnorte

in Orten unter 5000 Einwohner	12.6 %
zwischen 5000 und 20 000	18.1 %
zwischen 20 000 und 100 000	21.3 %
über 100 000	48.0 %

4. Einkommen

bis 1600 DM netto	7.6 %
zwischen 1600 und 2100	18.5 %
zwischen 2100 und 3000	30.8 %
zwischen 3000 und 5000	29.1 %
zwischen 5000 und 10000	10.1 %

5. (direkte) Untergebene

keine	0.5 %
bis fünf	37.5 %
bis zehn	23.6 %
bis zwanzig	11.4 %
über zwanzig	15.6 %

Tabelle 7.3.: Übersicht über Versuchsgruppen und Meßinstrumente

	Verkäufer "Hamburg"	Verkäufer "ape"	Manager	Normal + klin.	Arbeiter
VERK	+	+			
FRT		+			
LPS		+			
EN		+			
RIG		+			
BIB	+		+	+	+

Tabelle 10.: Übersicht über die Faktoren des VERK-Bogens bei verschiedenen Gewichtungen. Die vollständigen Faktorentabellen sind in Tab.3 wiedergegeben.

	Standardgewichte	FRT-Gewichte	Gehalt/Zeit-Gewichte
F1	SUN 12.6 % Unsicherheit, Reizbarkeit	FUN 15.6 % Unsicherheit	GUN 11.7 % Unsicherheit
F2	SSV 7.2 % Selbstvertrauen, naiver Optimismus	FSE 4.5 % Selbstvertrauen Anpassung	GUO 4.3 % Unzufriedenheit mit Organisation
F3	SZU 3.2 % Zusammenarbeit	FRI 2.4 % Rigidität	GNO 3.0 % naiver Optimismus, Rigidität
F4	SLM 2.8 % Leistungsmotiva- tion	(Rest) 2.1 % -	(Rest) 2.1 % -

Tabelle 11.1.: Übersicht über die benutzten Selektionsstrategien

<u>Selektionskriterium</u>	<u>Außenkriterium</u>			
	Gehalt	Test-Leistg.	FIN-Index	Persönl.Fr.
Validität einzelner Alternativen			x	
Korrelation eines recodierten Items zum Kriterium		x		
Faktorenanalyse der recodierten Items	x	x		
Einzelne Alternativen, Auspartialisierung von Drittvariablen			x	
Korrelation der mit partiellen Korr.Koeff. recodierten Items zum Kriterium	x			
Konfiguration von Alternativengewichten	x	x		x
"Theoretische" Skala			x	
Zufallsselektionen	x	x		
Faktorenanalyse standardrecodierter Items (Vergleichsdaten aus anderen Untersuchungen)		x		

Tabelle 11.2.: Items mit einem geknickten Gewichte Verlauf, ähnlich dem in Abb. 9.6. wiedergegebenen Gewichte Verlauf.
VERK-Bogen, Stichprobe Hamburg

Item-Nr.	Korrelation zu Alternativen				Text
	1	2	3	4	
9	-20	-14	17	03	Es ist besser, sich dem Kunden gegenüber rein sachlich zu verhalten
17	-	-31	24	-09	Ich arbeite gut mit meinen Vorgesetzten zusammen
20	-12	-13	21	-04	Freundschaften versuche ich in Grenzen zu halten
21	-41	-08	21	17	Ich fange meist schon vor der regulären Arbeitszeit an zu arbeiten
25	-	-27	39	-21	Verkaufen erfordert ein besonderes Durchhaltevermögen
27	-27	01	13	-10	Mir werden bezüglich meines Aussehens und meiner Kleidung oft Komplimente gemacht
30	-28	-16	42	05	Schicksalsschläge halten mich in meinem Leben nicht auf
36	-	-37	21	-09	Man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen; irgendwie schaffe ich es immer
37	-	-23	20	-11	Meine äußere Erscheinung kann man am besten als gepflegt und sauber beschreiben
48	-44	-19	70	-21	Meine Berufskennntnisse liegen weit über denen meiner Kollegen
63	-12	-06	28	-27	Ich bin ein guter Zuhörer
81	-20	-06	20	-09	Ich beeindrucke schon sehr stark allein durch meine äußere Erscheinung
111	-41	-27	37	-01	Ich bespreche mit meinen Kollegen laufend Arbeitsprobleme
139	-35	-20	35	00	Es ist mir egal, wie meine Arbeitszeiten liegen

Tabelle 11.3.: Items mit einer großen Gewichts­differenz zwischen 2. und 3. Alternative. VERK-Bogen, Stichprobe Hamburg

Item-Nr.	Korrelation zu Alternativen		Text
	2	3	
6	-39 ^{xx}	28	Ich mache mir immer die Konsequenzen meines Handelns klar
17	-31 ^x	23	Ich arbeite gut mit meinem Vorgesetzten zusammen
22	-32 ^x	48 ^{xxx}	Wenn einer Unsinn erzählt, sage ich es ihm deutlich
30	-15	41 ^{xx}	Schicksalsschläge halten mich in meinem Leben nicht auf
36	-37 ^{xx}	21	Man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen; irgendwie schaffe ich es immer
48	-20	70 ^{xxx}	Meine Berufskennntnisse liegen weit über denen meiner Kollegen
53	-20	34 ^x	Mir fällt es leicht, den Kunden zu überreden
66	-35 ^x	16	Ich habe meine Verkaufsziele immer erreicht
67	-54 ^{xxx}	57 ^{xxx}	Wenn einer schlechte Arbeit verrichtet, sage ich ihm gehörig die Meinung
69	-34 ^x	32 ^x	Ich habe großes Vertrauen in meine Überlegenheit
82	-22	33 ^x	Wenn ich an der Firmenorganisation etwas auszusetzen habe, wende ich mich zuerst an meinen Chef
102	-26	58 ^{xxx}	Ich bin ein guter Planer
111	-27	38 ^{xx}	Ich bespreche mit Kollegen laufend Arbeitsprobleme
115	-31 ^x	17	Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde
139	-20	35 ^x	Es ist mir egal, wie meine Arbeitszeiten liegen

Tabelle 11.4.: Items mit einer großen Gewichts­differenz zwischen 2. und 3. Alternative

Item-Nr.	Korrelation zu Alternativen		Text
	2	3	
12	60 ^{xxx}	-43 ^{xx}	Zu Leuten, die ich nicht leiden kann...
34	26	-31 ^x	Manchmal lasse ich mich gehen
77	37 ^{xx}	-24	Möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen
96	15	-29 ^x	Habe am Anfang Schwierigkeiten
101	62 ^{xxx}	-46 ^{xxx}	Bevor ich mich mit Problemen...
103	35 ^x	-17	Beschwere mich vorschnell
113	34 ^x	-20	Bin äußerst starrköpfig

Tabelle 11.5.: Kriteriumsscore KRIT:
Items, die nach Auspartialisierung der Dauer
der Firmenzugehörigkeit signifikante Produkt-
Moment-Korrelationen zum Gehaltskriterium auf-
wiesen.

Nr.	r_{iC}	r_{it}	Text
4	.31 ^x	.31	Kunden, mit denen ich nicht fertig werde ...
6	.30 ^x	.46	Mache mir immer Konsequenzen des Handelns klar
8	.34 ^x	.36	Umsätze immer über Durchschnitt
12	.41 ^{xx}	.53	Zu Leuten, die nicht leiden kann, nicht nett
15	.29 ^x	.21	Habe eine Menge ungenützter Begabungen
21	.30 ^x	.47	Fange schon vor regulärer Zeit an zu arbeiten
22	.37 ^{xx}	.46	Wenn einer Unsinn erzählt, sage ich ihm Meinung
28	.33 ^x	.39	Treffe sehr selten mit Vorgesetzten zusammen
30	.42 ^{xx}	.31	Schicksalsschläge halten mich nicht auf
48	.48 ^{xxx}	.58	Berufskennntnisse liegen weit über denen von Kol- legen
67	.55 ^{xxx}	.62	Wenn einer schlechte Arbeit, sage ich Meinung
79	.37 ^{xx}	.55	Verkaufsprobleme, die geringe Aussicht auf Erfolg
96	.30 ^x	.56	Habe am Anfang Schwierigkeiten, Vertrauen aus- zustrahlen
101	.40 ^{xx}	.61	Bespreche Probleme lieber mit Kollegen
102	.43 ^{xx}	.65	Bin ein guter Planer
103	.34 ^x	.48	Beschwere mich zu vorschnell
105	.40 ^{xx}	.52	Wurde wegen Erfahrung für Beruf ausgesucht
108	.37 ^{xx}	.50	Nicht viel Zutrauen zu verkäuferischen Fähig- keiten
113	.31 ^x	.48	Bin äußerst starrköpfig
131	.30 ^x	.20	Lasse mich zu heftigen Antworten hinreißen..
139	.30 ^x	.30	Egal, wie Arbeitszeiten liegen

Tabelle 11.6.: Items mit stark unterschiedlichen Gewichten auf der 1. und 2. Alternative. Stichprobe ape, Kriterium = FRT, Itemgruppe PUN

Item-Nr.	Korrelation zu Alternativen		Text
	1	2	
16	-27 ^x	19	Ich tue nicht zuviel für meine äußere Erscheinung
31	-14	27 ^x	Manchmal habe ich das Gefühl, daß die Kunden von mir geradezu mit Informationen über das Produkt überfüttert werden
51	-21 ^x	38 ^{xx}	Eigentlich sind die Produkte, die ich ver- trete, gar nicht so überragend
61	-38 ^{xxx}	32 ^{xx}	Hin und wieder komme ich mir dumm vor, wenn ich so vor dem Kunden stehe und versuche, etwas zu verkaufen
72	-35 ^{xx}	20 ^x	Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht verstehen
77	-52 ^{xxx}	53 ^{xxx}	Ich möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen, als unbedingt sein muß
83	-39 ^{xxx}	29 ^{xx}	Ich hätte lieber einen anderen Beruf ergreifen sollen
98	-24 ^x	18	Das ständige Jonglieren mit Überredungskünsten hängt mir zum Hals heraus
117	-39 ^{xxx}	31 ^{xx}	Ich fühle mich in Gegenwart meines Vorgesetzten unsicher
118	-38 ^{xxx}	38 ^{xxx}	Manchmal weiß ich gar nicht, warum überhaupt noch ein Abschluß zustandegekommen ist

Tabelle 11.7.: Items mit stark unterschiedlicher Gewichte-
verteilung auf den beiden ersten Alternativen.
Kriterium = Extraversion

Item- Nr.	Korrelation zu Alternativen		Text
	1	2	
20	29 ^x	-13	Freundschaften in Grenzen halten
50	43 ^{xxx}	-33 ^{xx}	Vorgesetzten fehlt Blick für Praxis
85	19	-35 ^{xx}	Habe nie Reklamationen
96	36 ^{xx}	-33 ^{xx}	Habe Schwierigkeiten, Vertrauen...
108	31 ^x	-10	Habe nicht viel Zutrauen...
117	40 ^{xx}	-38 ^{xx}	In Gegenwart von Vorgesetzten unsicher
134	39 ^{xx}	-38 ^{xx}	Bei Verkaufsgesprächen nervös

Tabelle 11.8.: Items mit stark unterschiedlicher Gewichte-
verteilung auf den beiden ersten Alternativen.
Außenkriterium = Neurotizismus

Item- Nr.	Korrelation zu Alternativen		Text
	1	2	
1	-45 ^{xxx}	41 ^{xx}	Ich werde von zu vielen unwichtigen Dingen vollkommen in Anspruch genommen
31	-30 ^x	32 ^x	Manchmal habe ich das Gefühl, daß Kunden von mir geradezu mit Informationen überfüttert werden
34	-30 ^x	05	Manchmal lasse ich mich in Belastungssituationen gehen
41	-35 ^{xx}	32 ^x	Ich kann mich meist nicht so sehr um die Beschwerden der Kunden kümmern wie es wünschenswert wäre
56	-36 ^{xx}	11	Längere Zeit bei einem Thema zuhören zu müssen, macht mich nervös
83	-35 ^{xx}	31 ^x	Ich hätte lieber einen anderen Beruf ergreifen sollen
92	-45 ^{xxx}	25 ^x	Routineaufgaben beanspruchen mich oft so, daß manches Wichtige warten muß
103	-43 ^{xxx}	32 ^x	Ich beschwere mich etwas vorschnell, ohne nach den Beweggründen des anderen zu fragen
107	-34 ^{xx}	17	Die meisten Vorgesetzten verstehen von der Arbeit ihrer Untergebenen zu wenig
113	-29 ^x	20	Ich bin äußerst starrköpfig
138	-45 ^{xxx}	40 ^{xx}	Kleine Störungen können mich sehr reizbar machen

Tabelle 11.9.: Diskriminierende Items beim BIB.
Stichprobe Manager

It-Nr.	Text	positiv	negativ
<u>Allgemeines</u>			
2	Alter der Mutter bei Geburt	25-35	35-45
5	Alter bei Heirat	über 30	zw. 18 und 30
7	Freizeit	mit Familie	Freunde, Kollegen
6	an wievielen Orten gelebt	2 / 5-7	3-5 versch.
8	Alter bei Vaters Tod	über 20	unter 20
9	Alter bei Tod der Mutter	über 30	-
13	Veränderung des Lebens	nein	Taten rückgängig
17	Fit bleiben	regelmäßig	nichts
18	Konten	versch. Banken	Spar & Giro
20	Streit mit Ehepartner	nein, nie	-
30	durchschnittl. Schlafdauer	7-8 Std.	6-7 Std.
32	Medikamente	-	keine
36	Personengedächtnis	Gesichter	sehr gutes
38	Jobs während Ausbildung	2-4	-
41	wie oft in Lebensgefahr	4 mal/mehr	nie/einmal
44	Organisation gegründet	mehrere, Erfolg	nie
45	religiöses Engagement	etwas für	gegen; stark für
49	Planung	Plan einhalt.	immer flexibel
58	Redegewandtheit	sehr hoch	Durchschnitt
61	Urteilsfähigkeit	gut	kommt drauf an
<u>Kindheit</u>			
2	Taschengeld	Bericht	frei; Wunsch
4	Aufklärung	10-20	vor 10 Jahre
6	Spielsachen	wie andere	weniger
7	Platz in der Wohnung	Raum allein	kontr./Geschw.
12	Lob für Leistungen	immer/selten	meist; gelegentl.
20	Bevorzugung Geschwister	Einzelkind	wechselnd
23	Vertrauen zu	Vater/Mutter	Freunde; Lehrer
24	Strafen	körperlich	ernste Belehrung
29	Kindergarten, Hort	nie	längere Zt.; kurz
34	als Kind ängstlich	wie andere K.	etw. mehr; wenige

Fortsetzung Tabelle 11.9.:

It-Nr.	Text	positiv	negativ
<u>Jugend</u>			
1	Im Internat, Heim	nie	kurze Zeit
8	Freizeit	mit Freunden	Geschwister
9	Schulstrafen	bis 2	bis 10
11	Lieblingsfach	Bio, Chem, Geo	Musik, Zeichn, Werken
14	Strafen wegen	Leistg./Streiche	Trotz/Widerstand
15	Freundeswahl/Eltern	keinen E.Vorstellg.	Verbote
16	Rollenverteilung	Führer	ohne Funktion
17	Rechenschaft an Eltern	freiwillig	keine R./R.gefordert
20	erstes selbstverd.Geld	20 - 25	-
21	Krach mit Eltern	nie	wie andere
22	abends zu Hause um	12 Uhr	zwischen 10 und 12
25	Erziehung auf	Leistung	g.Manieren/Selbstgk
27	Schlechte Leistung	kein Kommentar	manchmal Strafe
30	Unterstützung Hausaufg.	nie	selten/wie andere
36	Musikinstrument	vor 13 Jahre	nach 13/nie
37	Schriftstellern	nie	13-16
39	Elternunterstützung	geduldet	Ermuntg./akt.Hilfe
40	Naturwissenschaften	10 - 13	ab 16/nie
42	Interesse	immer gleich	fluktuierend
47	Eltern Streit	nie	-
48	Eltern als Vorbild	gutes Vorbild	bestes/kein Vorbild
41	Wieviele Freunde	viele	sehr viele/durchschn
51	Sonderausbildungen	ja (alle Variat.)	keine
53	Alter Abitur	20 - 21 Jahre	19 - 20 Jahre

Fortsetzung Tabelle 11.9.:

It-Nr.	Text	positiv	negativ
Beruf			
3	Wie lange voll einsatzfähig	viel weniger Zeit	etwas weniger Zeit
4	Zusammenarbeit Kollegen	schöpferischer	angenehmer
6	Veränderung Berufsvorst.	immer gleich	einmal geändert
9	am wenigsten gefallen	Anweisg./Anerkenng.	Bezahlg./Zus.arbeit
10	Schwierigkeiten Beruf	Kompetenzstreit	Kenntnisse
13	Wichtige Punkte	Familie/Zufriedh.	Beruf/Mitmenschen
14	Politischer Kurs	konservativ/liberal	fortschrittlich
16	jetzige Stellung durch	eigenen Einsatz	-
18	wie schnell arbeiten	viel schneller	wie andere
22	Gehalt angemessen	ja	zu niedrig
23	Stellung aufgeben	nein	-
24	Routinearbeit angenehm	wird in Kauf gen.	weder-noch
27	Stolz bei berufl. Gang	neue Dinge entwick.	Aufstieg/Position/ Verhältnis Kolleg.
28	Arbeitsplatz	gut geordnet	einigermaßen geordn.
29	Arbeitsbedingungen	alle Bedingungen	Ruhe/Geräuschkul.
31	Grund für Vorwärtskommen	Fleiß/Initiative	Menschenbehandlung
43	wie oft befördert	mehr als 3 mal	unter 3 mal
47	aktive Rolle Streik etc.	nein, Überzeugung	keine Gelegenheit
50	Information über Wirtschaft	gründlich	oberflächlich
51	Quellen	mehrere	Tageszeitung
52	Stellensuche Arbeitsamt	nein	-
53	Arbeitslosenunterstützung	nein, nie	-
54	in versch. Städten zu tun	sehr häufig unterw.	gelegentl., selten
61	längste Zeit bei gleich.Firma	über 5 Jahre	3 - 5 Jahre

Fortsetzung Tabelle 11.9.:

It-Nr.	Text	positiv	negativ
Kreativität			
1	Patente angemeldet	-	befasse mich nicht
5	Kritik an Arbeit	um Sache willen	wenn besseren Vor- schlag
14	Verbesserungsvorschläge	über 5	keinen, bis 5
15	Zuschriften auf Veröffentl.	keine	trifft nicht zu
19	viel eigenes Denken	alle Entscheidungen -	
26	Organisation von Projekten	viele größere	kleinere Projekte
29	wann größte Leistungen	jetzt/kontinuierl.	in Zukunft
37	Verbreitung Veröffentl.	Eingeweihte	trifft nicht zu
38	Echo Verbesserungsvorschl.	Mehrzahl angenom- men	keine gem./ wenig angenommen
41	architektonisch	Hobby	nein
45	Fotografieren	Familie	nein
46	Kreativität anregen	hoch	kommt drauf an
52	Erfindungen abschätzen	hoch	kommt drauf an
Soziales			
1	Andere Menschen gewinnen	erfolgreich	sehr/kommt drauf an
2	als Sprecher gewählt	(fast)immer	meistens
3	wieviel Initiative	mehr als die meist.	gleichviel
5	Meinung orientieren	häufig übernommen	-
6	um Rat gefragt	häufig	sehr häufig./wie and
10	andere überzeugen	sehr	meist/kommt dr.an
16	wieviele Freunde	weiß nicht	einige
23	Menschen welchen Alters	alle gleich	Gleichaltrige
26	Kontaktfähigkeit	hoch	sehr hoch/mittel
33	Kleidung	korrekt/sehr korr.	versch./salopp
37	Irrtum bei Einschätzung	selten	kommt drauf an

Tabelle 11.10.: Varianzanalyse der Altersabhängigkeit bei den BIB-Gesamtscores

	MSQ	df	F-Test	Signifikanz
Zwischen d. Gr.	12224.4	9	12.11	unter .001
Innerhalb	1009.1	224		

Tabelle 11.11.: Interkorrelationen der Kriterienindices und des Alters aus dem BIB

	FIN	HIE	GES	ALTER
1 FIN	---	.26***	.86***	.38***
2 HIE		---	.61***	.41***
3 GES			---	.41***
4 ALTER				---

Tabelle 11.12.: Itemselektion beim BIB.

Diskriminierende Items nach Auspartialisierung des Alters. Stichprobe Manager, N = 237

It-Nr.	Text	positiv	negativ
Allgemeines			
5	Heiratsalter	über 30	25-30
6	an wievielen versch.Orten gelebt -		3 - 5
13	Leben verändern	-	einiges ungeschehen machen
18	wieviele Konten	-	Spar-Giro
26	Arztbesuche	-	jedes halbe Jahr
28	wann Arbeitsbeginn morgens	8-9	7-8
30	wieviel Schlaf	7-8 Std.	6-7 Std.
35	körperliche Gebrechen	-	verschiedene
38	Jobs während Ausbildung	2-4	-
49	Planung im täglichen Leben	-	flexibel, nur aus Situation heraus
55	Verwendung Wochenenden	verschiedenes	-
56	Krankenhausaufenthalte	bis 5 Wochen	über 5 Wochen
Kreativität			
12	Patente abgelehnt	-	nie versucht
14	Verbesserungsvorschl. Betrieb	über 5	bis 5
37	Verbreitung Veröffentlichung	Eingeweihte	trifft nicht zu
38	Echo auf Verbesserungsvorschl.	angenommen	-
41	architektonisch tätig gewesen	Hobby	nein
42	Mitglied Verband	-	ja
45	Filme gemacht	Familie	nein
46	Fähigkeit, kreative Leistungen anzuregen	hoch	weniger hoch

Fortsetzung Tabelle 11.12.:

It-Nr.	Text	positiv	negativ
<u>Kindheit</u>			
2	Taschengeld	ja, Bericht	-
6	Spielsachen	-	weniger als and
7	eigenen Raum in Wohnung	ja, eigen.R.	-
9	besondere Leistungen Schule	nein	-
19	Vergleich Geschwister	Einzelkind	-
33	Haustiere	-	nein
34	als Kind ängstlich	wie andere	-
<u>Jugend</u>			
8	Freizeit mit wem	Schulfreunden	-
9	Schulstrafen	bis 2	-
17	Rechenschaft üb.Freizeitaktiv.	freiwillig	-
19	langer Schulweg	-	bis 30 Min.
22	abends zu Hause um	12 ^h	10 - 12 ^h
28	Probleme	keine	-
36	Musikinstrument	vor 10 J.	-
39	Unterstützung von Eltern	nur geduldet	-
40	Alter Interesse f.Nat.wiss.	10 - 13	-
48	Vater/Mutter Vorbild?	meist	-
49	wieviele Freunde	viele	Durchschnitt
<u>Beruf</u>			
2	Nach Geschäftsschluß mit Kollg.	2 mal /Mon.	-
3	Dauer Einarbeitungszeit	viel weniger	-
4	Zusammenarbeit Kollegen	schöpferischer	angenehmer
6	Änderung Berufsvorstellungen	immer gleich	-
7	Entschluß für Karriere	-	kein Karrierety

Fortsetzung Tabelle 11.12.:

It-Nr.	Text	positiv	negativ
Beruf			
16	Wessen Unterstützung zu Stelle	eigener Einsatz	-
18	Arbeitsschnelligkeit	-	Durchschnitt
22	Gehalt : Arbeit	-	Gehalt zu niedrig
27	Berufsstolz	viele Entwickl.	-
34	Behinderung d.berufl.Weiterkomm.-		schlechte Ausb.
43	innerhalb eigener Firma beförd.	-	2 mal
50	Information über wirtsch.Entw.	systematisch	-
54	berufl. in versch. Städte	häufig unterw.	gelegentlich
63	wo beste Leistung	Vorstand	Forschung/Plang.
Soziales			
1	Wie erfolgreich, andere Menschen	erfolgreich	-
2	zum Führer gewählt	ja	-
3	wieviel Initiative	-	durchschnittl.
10	andere Menschen überzeugen	sehr leicht	-
13	wieviele Leute/Monat	mehr als 5	-
29	wie oft abends Gäste	-	1-3 mal
34	wie oft zu exklusiven Empfängen	bis 1 mal/Mo.	praktisch nie

Tabelle 12.1.: Items mit einer signifikanten Produkt-Monument-Korrelation zum FRT-Kriterium. (Standardgewichtung)

It-Nr.	ST		rec o diert		Text
	FRT 1	FRT 2	FRT 1	FRT 2	
7	18	27 ^x	33 ^{xx}	34 ^{xx}	kritisiere offen meine Firma
23	26 ^x	29 ^x	44 ^{xxx}	40 ^{xx}	arbeite lieber an einer Sache längere Zeit
24	19	30 ^x	35 ^{xx}	21	beunruhigt mich, wenn Tag nicht wie geplant...
28	22	28 ^x	24	32 ^{xx}	treffe nur selten mit Vorgesetzten zusammen
32	23	34 ^{xxx}	22	40 ^{xx}	gebe Kollegen Ratschläge und höre Probleme
36	22	36 ^{xx}	19	30 ^x	man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen
49	18	25 ^x	18	32 ^x	habe Bedürfnis, guten Eindruck zu machen
72	28 ^x	41 ^{xxx}	26 ^x	24	kann Enthusiasmus nicht verstehen...
77	29 ^x	25 ^x	28 ^x	44 ^{xxx}	möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen
83	27 ^x	14	27 ^x	22	hätte lieber anderen Beruf ergreifen sollen
88	26 ^x	24	40 ^{xxx}	35 ^{xxx}	Vorzüge werden sachlich dargestellt
93	02	26 ^x	14	38 ^{xx}	man muß mit Nachdruck Recht vertreten
95	28 ^x	07	28 ^x	09	weiß mehr als für Arbeit notwendig
104	45 ^{xxx}	42 ^{xx}	45 ^{xxx}	41 ^{xx}	macht keine Schwierigkeiten, nachts zu arbeiten
117	29 ^x	27 ^x	18	25 ^x	fühle mich in Gegenwart des Vorgesetzten unsicher
123	13	27 ^x	15	33 ^{xx}	bemühe mich um zusätzliche Verantwortlichkeit
124	16	39 ^{xx}	11	32 ^x	als Verkäufer kein Eigenleben
127	16	32 ^x	11	32 ^x	selbst in ernststen Situationen oft lachen

Tabelle 12.2.: Items, die durch Gewichtung die vorher nicht erreichte Signifikanzgrenze (5 %) überschreiten konnten.

It-Nr.	speziell		ST		Text
	FRT 1	FRT 2	FRT 1	FRT 2	
8	26 ^x	29 ^x	01	12	Meine Umsätze immer über dem Durchschnitt
10	31 ^x	19	15	09	Mache Kollegen taktvoll darauf aufmerksam..
15	43 ^{xxx}	30 ^x	20	14	Habe eine Menge ungenützter Begabungen
22	22	42 ^{xx}	03	03	Wenn einer Unsinn erzählt...
26	30 ^x	20	02	07	Bin intelligenter als der Durchschnitt
45	26 ^x	18	10	02	Habe keine Zeit, Ideen in der Praxis zu erproben
54	19	32 ^x	21	20	Habe zu Kollegen freundschaftliches Verhältnis
61	26 ^x	11	18	04	Hin und wieder komme ich mir dumm vor..
69	03	31 ^x	01	13	Habe großes Vertrauen in meine Überlegenheit
74	20	30 ^x	11	12	Gehe sehr ins Detail
82	27 ^x	30 ^x	05	14	Wenn ich was auszusetzen habe,...
86	27 ^x	17	09	09	Versuche dem Kunden zu schmeicheln
110	30 ^x	11	00	05	Hat keinen Sinn, Kunden zu ausführlich..
128	40 ^{xx}	38 ^{xx}	12	19	Wichtigstes ist körperliche Anwesenheit
130	25 ^x	26 ^x	01	04	Routinearbeiten langweilen nicht

Tabelle 12.3.:

Interkorrelationen der Faktoren bei verschiedenen Gewichtungen. N = 58, Stichprobe ape

	FUN (FRT)	FSE (FRT)	FRI (FRT)
FUN (IT)	-	-.07	-.15
FSE (IT)		-	.80 ^{xxx}
FRI (IT)			-

	FUN (ST)	FSE (ST)	FRI (ST)
F 1	-	.21	.11
F 2		-	.74 ^{xxx}
F 3			-

	FUN (LPS)	FSE (LPS)	FRI (LPS)
F 1	-	.16	.13
F 2		-	.65 ^{xxx}
F 3			-

Tabelle 12.4.: Gewichtesätze zur Ermittlung von Reliabilität und Validität hinsichtlich FRT-Leistung.
Stichprobe ape, N = 58

FUN(IT)

FSE(UT) Itemtypische Gewichte, siehe Tab. 1.4.

FRT(UT)

FUN(FT) -3 +2 0 0

FSE " 0 -1 -1 2

FRT " 0 -1 -1 2

FUN(LPS)

FSE " Itemtypische Gewichte, siehe Tab. 1.5.

FRI "

FUN(ST) -3 -1 +1 +3

FSE " -3 -1 +1 +3

FRI " -3 -1 +1 +3

Tabelle 12.5.: Vergleich der Validitäten und Reliabilitäten des VERK-Bogens bei verschiedenen Gewichtungungen.
Stichprobe ape, N = 58

	Validität zu FRT 1	Validität zu FRT 2	Reliabilität ¹⁾
FUN (IT)	46 ^{xx}	-26	.91
FSE (IT)	46 ^{xxx}	54 ^{xxx}	.84
FRI (IT)	39 ^{xx}	49 ^{xxx}	.69
FUN (FT)	27 ^x	12	.95
FSE (FT)	29 ^x	37 ^{xx}	.80
FRI (FT)	21	35 ^{xx}	.79
FUN (LPS)	-28 ^x	-12	.91
FSE (LPS)	-19	-36 ^{xx}	.64
FRI (LPS)	33 ^x	-23	.45
FUN (ST)	33 ^x	20	.85
FSE (ST)	06	15	.67
FRI (ST)	04	21	.73

¹⁾ Split-half-Reliabilität, aufgewertet
nach SPEARMAN-BROWN (LIENERT, S.220)

Tabelle 12.6.: Signifikanz des Unterschiedes der Validitäten bei itemtypischer Gewichtung und Standardvercodung. N = 57

	FRT 1	FRT 2
FUN (IT)	.46	-.26
FUN (ST)	.33	-.20
Interkorr.	.84	.84
t-Wert	1.92	0.89
Signifikanz	.05	-
FSE (IT)	.46	.54
FSE (ST)	.06	.15
Interkorr.	.53	.53
t-Wert	2.96	3.606
Signifikanz	.001	.001
FRI (IT)	.39	.49
FRI (ST)	.04	.21
Interkorr.	.44	.44
t-Wert	2.68	2.23
Signifikanz	.01	.05

Tabelle 12. 7.: Vergleich von Validitäten und Reliabilitäten bei verschiedenen Itemselektionen

	FRT 1	FRT 2	Reliabilität (nach SPEARMAN-BROWN aufgewertet)	mittlere Reliabilität
FUN	.41 ^{xx}	-.26	.91	} .83
FSE	.46 ^{xxx}	.54 ^{xxx}	.84	
FRI	.39 ^{xx}	.49 ^{xxx}	.69	
D 1	.53 ^{xxx}	.31 ^x	.68	} .61
D 2	.45 ^{xxx}	.57 ^{xxx}	.58	
D 3	.44 ^{xxx}	.62 ^{xxx}	.66	
PUN	.39 ^{xx}	.37 ^{xx}	.86	.86

Tabelle 12.8.: Gewichtesätze bei den G/Z-reco dierten Faktoren

GUN(IT)

GUO " itemtypische Gewichte, siehe Tab. 1.3.

GNO "

GUN(FT) 00 +3 -2 00

GUO " +3 00 -1 -1

GNO " 00 -3 +3 2

GUN(ST) -3 -1 +1 +3

GUO " -3 -1 +1 +3

GNO " -3 -1 +1 +3

Tabelle 12.9.: Interkorrelationen der G/Z-recodierten Faktoren bei verschiedenen Gewichtesätzen

	1	2	3
1 GUN(FT)	-	-05	42 ^{xx}
2 GUO(FT)		-	20
3 GNO(FT)			-

	1	2	3
1 GUN(IT)	-	57 ^{xxx}	40 ^{xx}
2 GUO(IT)		-	57 ^{xxx}
3 GNO(IT)			-

	1	2	3
1 GUN(ST)	-	41 ^{xx}	-46 ^{xxx}
2 GUO(ST)		-	-24
3 GNO(ST)			-

Tabelle 12.10.: Vergleich der Validitäten und Reliabilitäten des VERK-Bogens (G/Z-recodierte Faktoren) bei verschiedenen Gewichtungen. Stichprobe Hamburg

	Validität für Gehalt/Zeit- Kriterium	Reliabilität*
GUN (IT)	.58 ^{xxx}	.65
GUO (IT)	.55 ^{xxx}	.31
GNO (IT)	.68 ^{xxx}	.56
GUN (FT)	.48 ^{xxx}	.53
GUO (FT)	.17	.73
GNO (FT)	.54 ^{xxx}	.50
GUN (ST)	-.28	.61
GUO (ST)	-.24	.57
GNO (ST)	.54 ^{xxx}	.67

* nach SPEARMAN-
BROWN aufgewertet

Tabelle 12.11.: Signifikanz der Unterschiede der Validitätskoeffizienten bei itemtypischer und Standardvercodung. Stichprobe Hamburg

GUN (IT)	.58
GUN (ST)	-.28
Interkorr.	-.48
t-Wert	2.37
Signifikanz	5 %
GUO (IT)	.56
GUO (ST)	-.24
Interkorr.	-.51
t-Wert	3.46
Signifikanz	0,1 %
GNO (IT)	.68
GNO (ST)	.54
Interkorr.	.85
t-Wert	2.25
Signifikanz	5 %
GUN (FT)	.48
GUN (ST)	-.28
Interkorr.	-.45
t-Wert	1.29
Signifikanz	-

Tabelle 12.13: Validierung und Doppelt-Kreuzvalidierung des BIB.

a) Kriterium = AIN $N_u = 117$; $N_g = 120$

	U/g	G/u	G/g	U/u
BER	-.02	.03	-.05	.01
KIN	-.06	-.06	-.05	-.02
JUG	.00	.08	-.14	-.02
SOZ	.21*	.09	.06	.06
ALL	-.03	-.02	-.07	-.02
KRE	.15	.04	.07	.11
ROL	-	-	-.03	.03

Tab.12.13. b) Kriterium = FIN

BER	.49***	.39***	.59***	.57***
KIN	.34***	.32***	.51***	.56***
JUG	.33***	.37***	.57***	.62***
SOZ	.22***	.25**	.37***	.44***
ALL	.33***	.33***	.55***	.54***
KRE	.42***	.40***	.55***	.45***
ROL	.11	.13	.43***	.45***

Tab.12.13. c) Kriterium = HIE

BER	.25**	.23**	.28**	.27**
KIN	.16	.12	.24**	.27**
JUG	.24**	.06	.20*	.24**
SOZ	.24**	.15	.18*	.20*
ALL	.25**	.26**	.24**	.27**
KRE	.35***	.30***	.34***	.34***
ROL	-.06	.22*	.19*	.23*

Tab.12.13. d) Kriterium = GES

BER	.50***	.41***	.60***	.57***
KIN	.35***	.31***	.52***	.56***
JUG	.37***	.32***	.54***	.60***
SOZ	.27**	.27**	.37**	.44**
ALL	.35***	.37***	.54***	.54***
KRE	.48***	.44***	.59***	.50***
ROL	.24**	.19*	.56***	.43***

Tabelle 12.15: Validierung des BIB.
Verwendung von Standardgewichten (ST)
 $N_u = 117$, $N_g = 120$

	AIN		FIN		HIE		GES	
	g	u	g	u	g	u	g	u
ALL	.17	.25**	.16	.15	.18	.25**	.20*	.23**
KRE	.12	.11	.31***	.29***	.32***	.29***	.38***	.36***
SOZ	.11	.12	.11	.19	.19*	.24**	.16*	.25**
KIN	.16	.02	-.05	.05	.10	.14	.00	.10
BER	-.07	.07	.18*	.29***	.25**	.28**	.25**	.35***
JUG	.12	.01	.14	.23**	.17	.23**	.19*	.28**
ROL	.11	.12	.16	.16	.23**	.23**	.26**	.25**

Tabelle 12.16.: Validierung des BLB.

Verwendung der Korrelationen aus der Gesamtstichprobe als Gewichte (A und PKA)
 $N_u = 117, N_g = 120$

	AIN		FIN		HIE		GES		Nach Alter korrigierte Werte (PKA) Gesamtstichprobe		
	g	u	g	u	g	u	g	u	FIN	HIE	GES
ALL	-.03	-.07	.47***	.47***	.31***	.26**	.50***	.49***	.42***	.09	.43***
KRE	.09	.08	.51***	.43***	.34***	.32***	.55***	.48***	.38***	.29***	.47***
SOZ	.15	.06	.32***	.44***	.33***	.23**	.40***	.45***	.36***	.38***	.44***
KIN	-.06	-.03	.45***	.47***	.21*	.19*	.45***	.46***	.34***	.18**	.39***
BER	-.01	.06	.58***	.50***	.30***	.24**	.60***	.50***	.45***	.29***	.52***
JUG	-.05	.01	.52***	.57***	.23**	.24**	.51***	.56***	.43***	.16*	.48***

Tabelle 12.17: Übersicht über die Signifikanz der Unterschiede zwischen Managern, Verkäufern und Arbeitern.

			t-Wert	
Verkäufer gegenüber Arbeitern			7.72***	SOZ
Verkäufer	"	Managern	-2.44*	
Arbeiter	"	Managern	-10.06***	
Verkäufer	"	Arbeitern	1.54 n.s.	ALL
Verkäufer	"	Managern	-1.83 n.s.	
Arbeiter	"	Managern	-3.02**	
Verkäufer	"	Arbeitern	4.10***	KRE
Verkäufer	"	Managern	-2.13*	
Arbeiter	"	Managern	-8.41***	
Verkäufer	"	Arbeitern	5.16***	BER
Verkäufer	"	Managern	-5.66***	
Arbeiter	"	Managern	-8.45***	

Tabelle 12.18.: Interkorrelationen der einzelnen Teile des BIB

(a) Gewichte Gesamtstichprobe (G)

	KI	JU	SO	AL	KR	BE
KI	-	34***	30***	35***	32***	27***
JU		-	33***	45***	35***	45***
SO			-	34***	37***	37***
AL				-	39***	54***
KR					-	45***
BE						-

(b) Standardgewichte (ST)

	KI	JU	SO	AL	KR	BE
KI	-	42***	23***	09	15*	07
JU		-	29***	19**	26***	18**
SO			-	33***	20**	30***
AL				-	23***	23***
KR					-	30***
BE						-

(c) Gewichte nach Auspartialisierung des Alters (PKA)

	KI	JU	SO	AL	KR	BE
KI	-	.19**	.16*	.17**	.24***	.09
JU		-		.27***	.20**	.32***
SO			-	.08	.24***	.28***
AL				-	.18**	.36***
KR					-	.34***
BE						-

Tabelle 12.19: Validierung des Gesamtfragebogens.
 $N_u = 117$; $N_g = 120$. u = ungerade Stichprobenhälfte,
 g = gerade, g_a = Gesamtstichprobe. U = Gewichte der
ungeraden Stichprobenhälfte, G = Gewichte der geraden.
ST = Standardgewichte; A = Gewichte aus der Gesamt-
stichprobe, PKA = Gewichte Gesamtstichprobe, Alter
auspartialisiert.

Krite- rium	ST/g	ST/u	A/g	A/u	G/g	U/u	PKA/a	U/g	G/u
AIN	12	21 [*]	05	00	03	-05	-	06	04
FIN	31 ^{***}	26 ^{**}	72 ^{***}	71 ^{***}	78 ^{***}	77 ^{***}	70 ^{***}	59 ^{***}	62 ^{***}
HIE	39 ^{***}	33 ^{***}	40 ^{***}	41 ^{***}	39 ^{***}	37 ^{***}	23 ^{***}	40 ^{***}	37 ^{***}
GES	41 ^{***}	35 ^{***}	74 ^{***}	75 ^{***}	78 ^{***}	78 ^{***}	58 ^{***}	64 ^{***}	65 ^{***}

Tabelle 12.20.: Zusammenhänge des BIB-Gesamtscores mit der eigenen Stellung. Die Itemnummern beziehen sich auf den BIB-Teil "Angaben zur Person".

	$\bar{x}$	SD	N
1. <u>Nettoeinkommen</u> (Item 36) sign. 0.1 % - Niveau			
(e) 1100 - 1600	-29.50	32.83	14
(f) 1600 - 2100	-14.25	34.12	44
(g) 2100 - 3000	1.31	28.38	73
(h) 3000 - 5000	28.79	26.61	69
(i) 5000 - 10000	48.33	30.13	24
2. <u>Maß der Verantwortung</u> (Item 28) sign. 0.1 % - Niveau			
(d) mittel	-6.68	32.78	57
(e) hoch	14.37	37.77	139
(f) sehr hoch	25.46	31.77	32
3. <u>Tätigkeitsbereich</u> (Item 27) sign. 0.1 % - Niveau			
(d) führe aus / eigene Entscheidungen	9.91	36.29	191
(e) höchste Entscheidungen	35.42	30.16	21
4. <u>Entscheidungsbereich</u> (Item 26) sign. 0.1 % - Niveau			
(c) Entsch.vorbereitung, Stab	2.88	34.85	92
(d + f) Linienentscheidungen	15.67	35.75	124
5. <u>Zahl der indirekten Untergebenen</u> (Item 19) sign. 0.1 % - Niveau			
(a) keine	-4.85	34.00	82
(b) bis zehn	1.14	38.19	35
(c) bis fünfzig	22.75	33.15	40
(d) bis hundert	26.45	40.37	24
(e) über hundert	20.41	35.68	53

Fortsetzung Tabelle 12.20.:

6. Eigener Arbeitsbereich (Item 41) sign. 5 % - Niveau

	$\bar{x}$	SD	N
(c) Lehrtätigkeit	1.23	36.63	34
(d) Verwaltung, Organisation	10.35	36.20	39
(b) Einkauf, Verkauf, Marketing	11.56	38.44	71
(e) Planung, Management	23.18	35.13	44
(j) anderer Bereich	-10.95	35.09	24

7. Zahl der direkten Untergebenen (Item 18) sign. 0.1 % - Niveau

(a) keine	-21.40	33.55	25
(b) bis fünf	6.97	38.13	89
(c) bis zehn	11.07	34.74	56
(d) bis zwanzig	13.55	29.79	27
(e) über zwanzig	32.35	33.93	37

Tabelle 12.21.: Zusammenhänge des PKA-Scores mit sozio-
ökonomischen (demographischen) Daten.
Die Itemnummern beziehen sich auf den BIB-Teil
"Angaben zur Person".

1. <u>Schulabschluß Vater</u> (Item 48) n.s.	$\bar{x}$	SD	N
(b) Volksschule	7.22	37.62	35
(c) Volks- und Berufsschule	6.95	33.59	66
(d) Volks- und Fachschule	29.63	36.06	33
(e) Mittlere Reife	-0.36	38.71	22
(f) Mittlere Reife + Fachschule	12.92	42.07	27

2. Schulabschluß Mutter (Item 49) n.s.

(b) Volksschule	8.71	38.40	98
(c) Volksschule und Berufsschule	7.77	35.02	45
(e) Mittlere Reife	10.36	36.67	36

3. Tätigkeitsbereich Vater (Item 45) n.s.

(b) Einkauf, Verkauf, Marketing	15.74	35.96	27
(d) Verwaltung, Organisation	16.31	36.61	51
(e) Planung, Management	17.22	40.61	22
(g) Produktion (Arbeiter, Vorarbeiter)	8.89	30.29	38
(j) anderer Arbeitsbereich	3.73	39.36	60

4. Branche Vater (Item 42 + 43) n.s.

42 (c) metallverarbeitende /Elektro	18.00	35.06	33
(d) Bau/Steine/Erden	-5.63	29.51	19
(e) Konsumgüter/Nahrungsmittel	23.80	34.98	20
(f) Handwerk	-6.77	36.19	22
(g) Handel	7.28	26.35	21
(h) Bank/Versicherung/Staat	7.54	42.22	62
43 (b) Dienstleistungen	7.67	32.32	59
(c) Transport und Verkehr	13.09	43.65	21
(d) Freischaffende, Selbständige	23.26	46.25	19

Fortsetzung Tabelle 12.21.:

	$\bar{x}$	SD	N
5. <u>Hierarchische Stellung Vater</u> (Item 32) n.s.			
(b) geringe Verantwortung	20.31	34.36	32
(c) mittlere Verantwortung	7.32	38.34	85
(d) hohe Verantwortung	11.44	38.15	52
(e) sehr hohe Verantwortung	8.49	34.36	49
6. <u>Hierarchische Stellung Vater</u> (Item 31) n.s.			
(b) keine eigenen Entscheidungen	15.67	34.29	37
(d) führt aus/ trifft selbst Entsch.	8.49	38.11	97
(e) höchste Entscheidungen bei ihm	10.42	33.86	57

Desgleichen sind nicht signifikant:

Item 44 (Ort, an dem die Jugendzeit verbracht wurde)

Item 30 (Entscheidungsbereiche des Vaters)

Item 29 (Berufsgruppe des Vaters)

Tabelle 12.23.: Vergleich zwischen den Gütekriterien aus der Arbeit von SEDLMAYR (1969) und den oben zitierten Gütekriterien

	Validität		Reliabilität	
	$\bar{r}_{tc}$	$r_{tc\max}$	$\bar{r}_{tt}$	$r_{tt\max}$
Leistungsmotivation LM1, LM2, LM3, LM4	.07	.22 ^{xx}	.62	.70
Leistungsangst LA1, LA2, LA3 (SEDLMAYR, 1969)	.11	.17 ^x	.67	.77
FRT-rec. Faktoren d. VERK.faktorentypisch gew.	.27 ^x	.37 ^{xx}	.89	.97

Tabelle 13.1.: Signifikanz des Unterschiedes in den Beantwortungshäufigkeiten bei negativen Items.
Stichproben Hamburg und ape.

	Alternativen				
	1	2	3	4	
Selektion	67	23	08	02	100
Nicht-Selekt.	23	43	26	08	100
t-Wert	4.65	2.15	2.29	1.07	
Signifikanz	0,1%	5%	5%	n.s.	

Tabelle 13.2.: Signifikanz des Unterschiedes in den Beantwortungshäufigkeiten bei positiven Items.
Stichproben Hamburg und ape.

	Alternativen				
	1	2	3	4	
Selektion	10	20	36	34	100
Nicht-Selekt.	08	29	39	24	100
t-Wert	0.72	1.07	0.72	1.43	
Signifikanz	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	

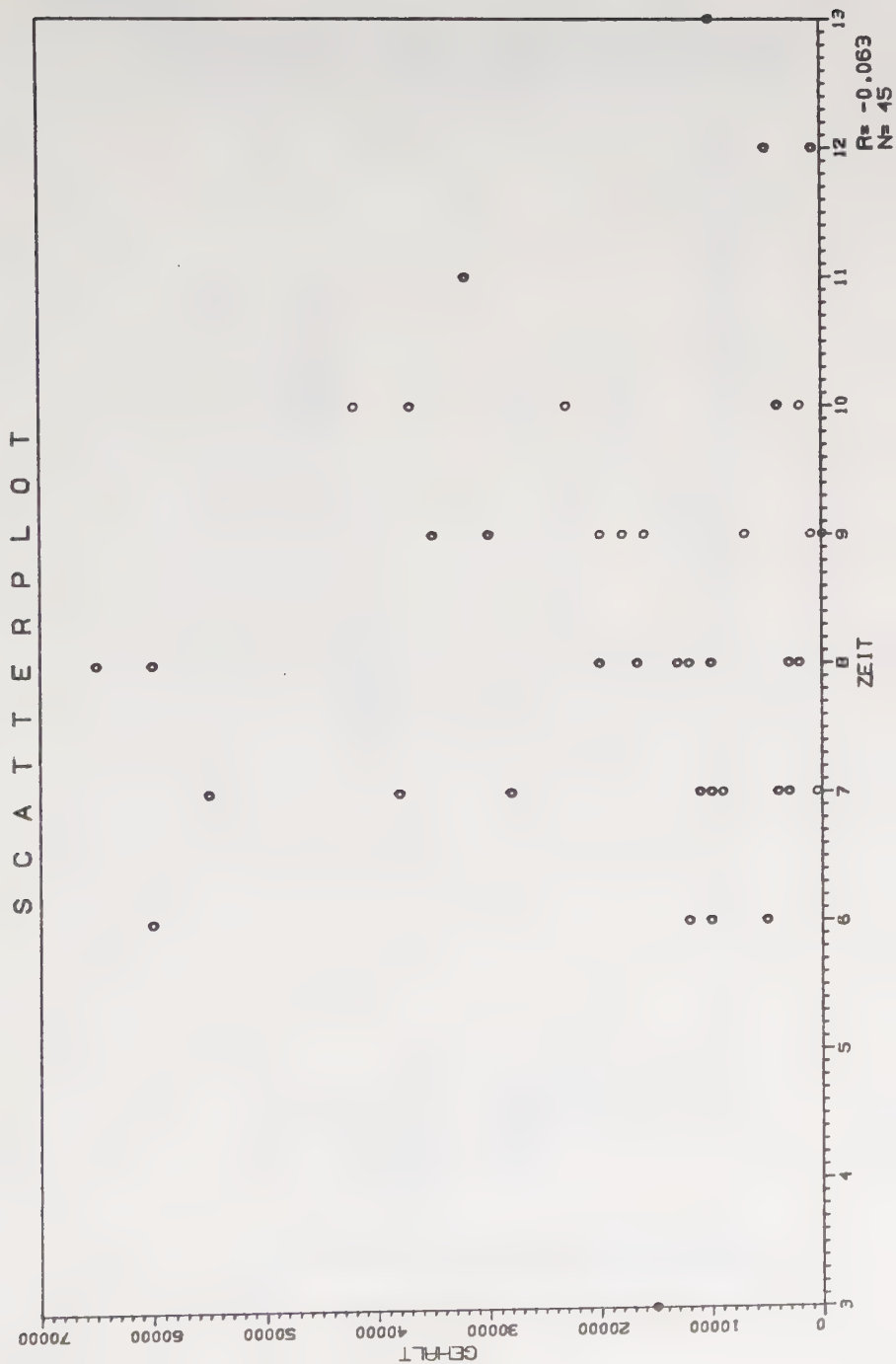


Abbildung 9.1: Gewichtevertelung für einige
Beispielitems* aus dem BIB.

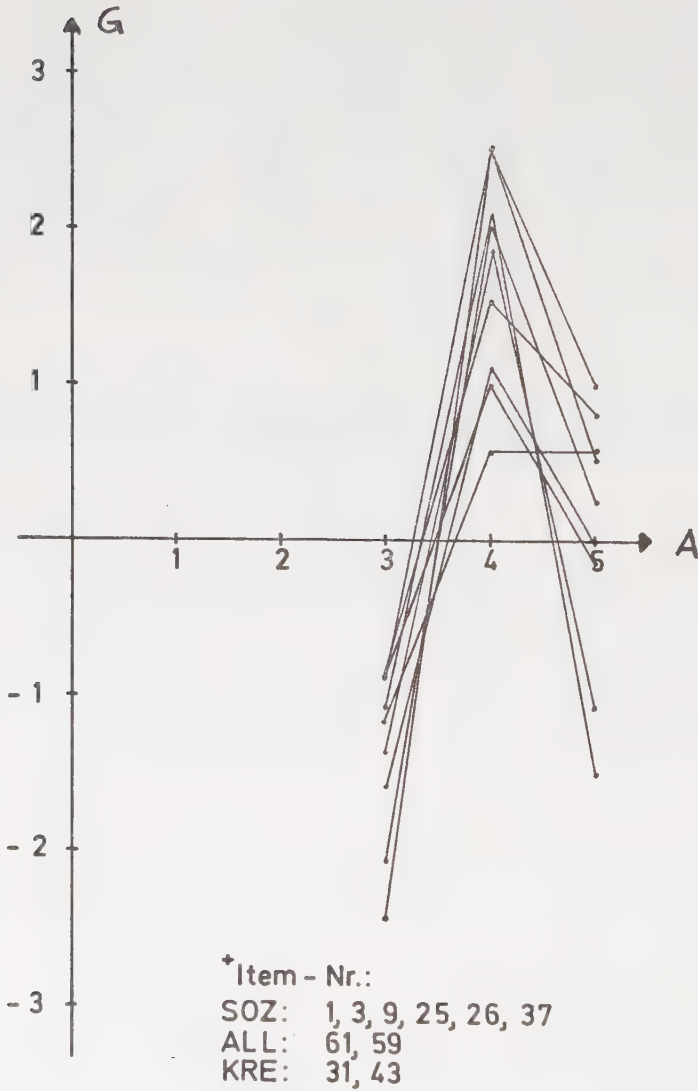
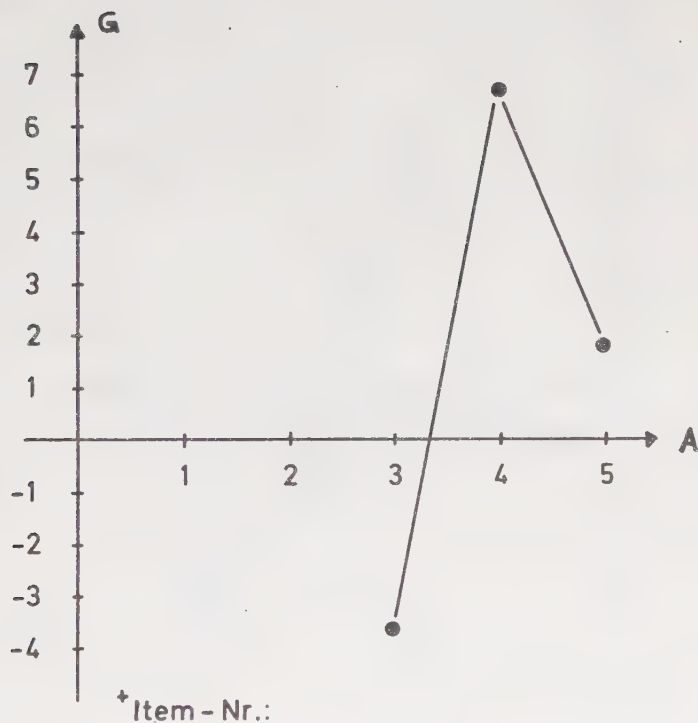


Abbildung 9.2: Gewichte verteilt für
einige Items⁺ aus dem
BIB



Soz: 1-5, 9, 10, 19, 21, 24, 25, 26, 30, 37, 47, 49

All: 20, 45, 51, 52, 53, 58, 59, 60, 61

Kin: 11, 36, 39

Jug: 16, 26, 29, 48

Ber: 3, 12, 16, 18, 28, 33, 41, 50, 52, 53, 59, 64

Abbildung 9.3: Gewichte der Faktoren GUN
GNO für das Kriterium
Verkaufsleistung

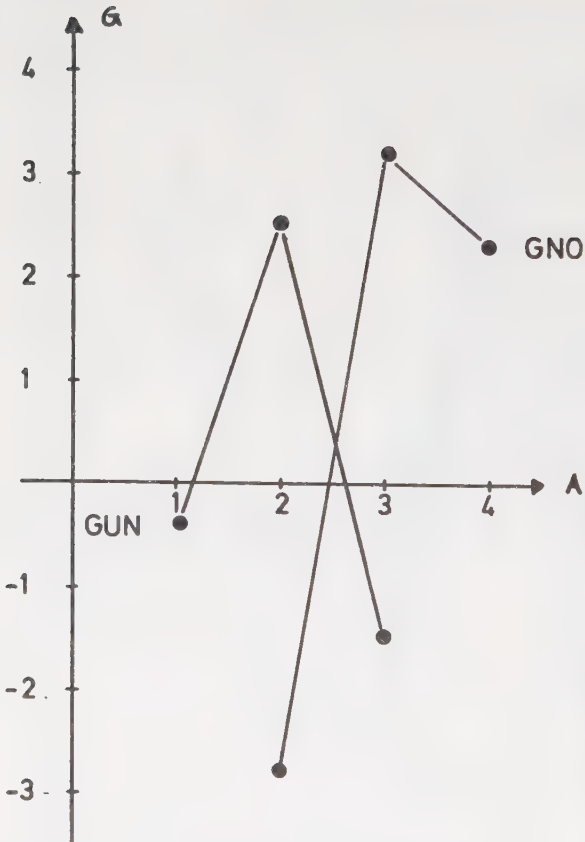


Abbildung 9.4: Mittlere Gewichte des Faktors
FUN für LPS und FRT

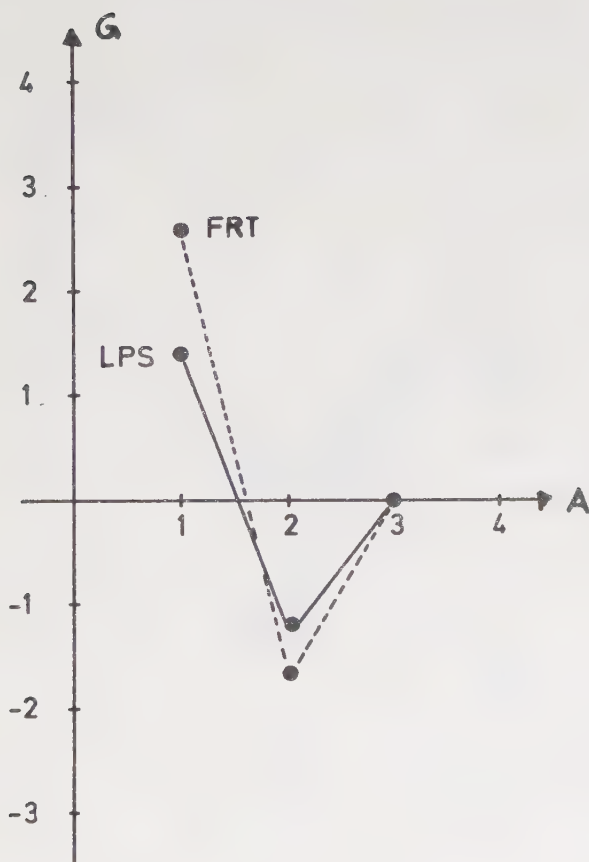


Abbildung 9. 5: Mittlere Gewichte der Items des Faktors FRI für FRT und LPS

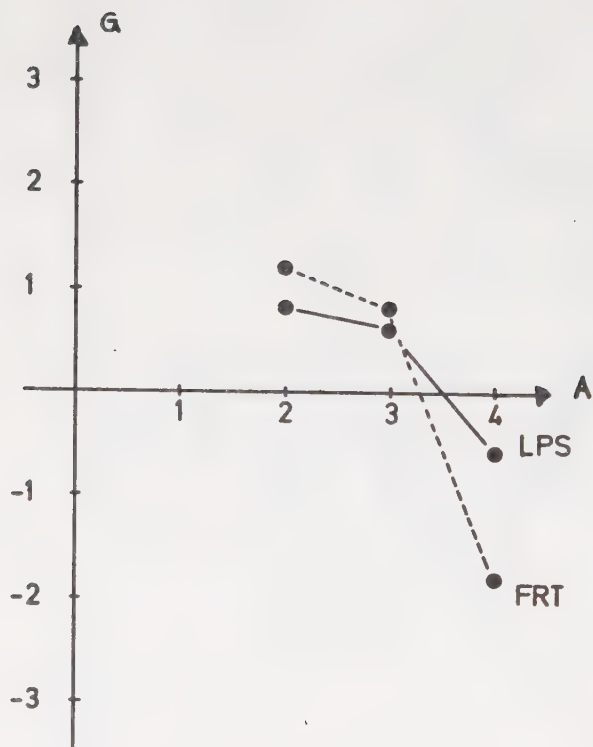


Abbildung 9.6: Abweichung von der linearen Gewichte Verteilung bei positiven Items.

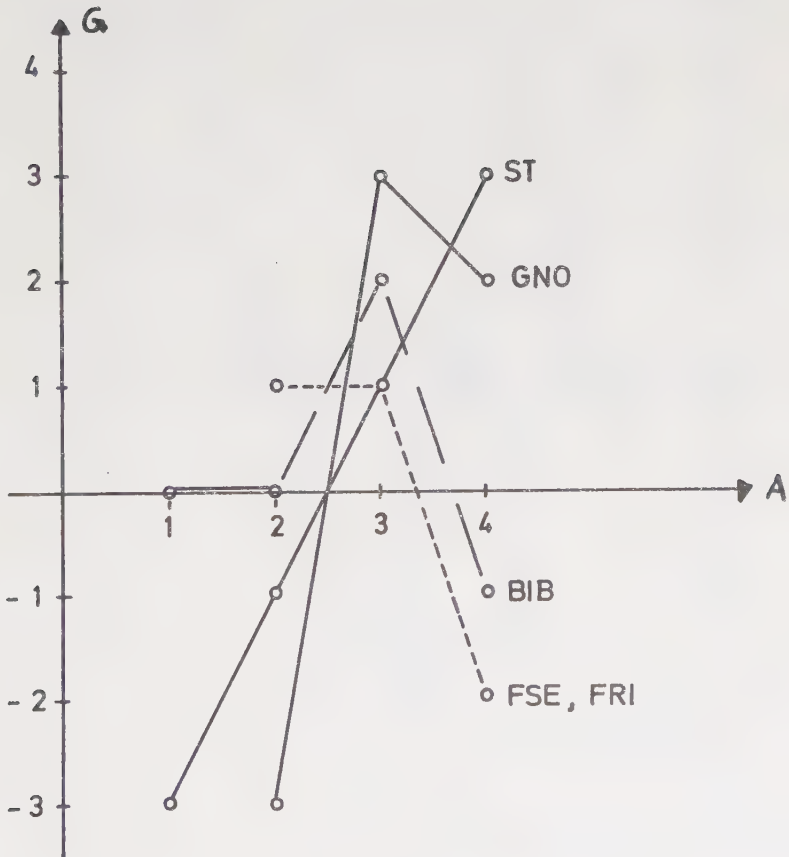


Abbildung 9.7: Abweichung von der linearen Gewichte Verteilung bei negativen Items.

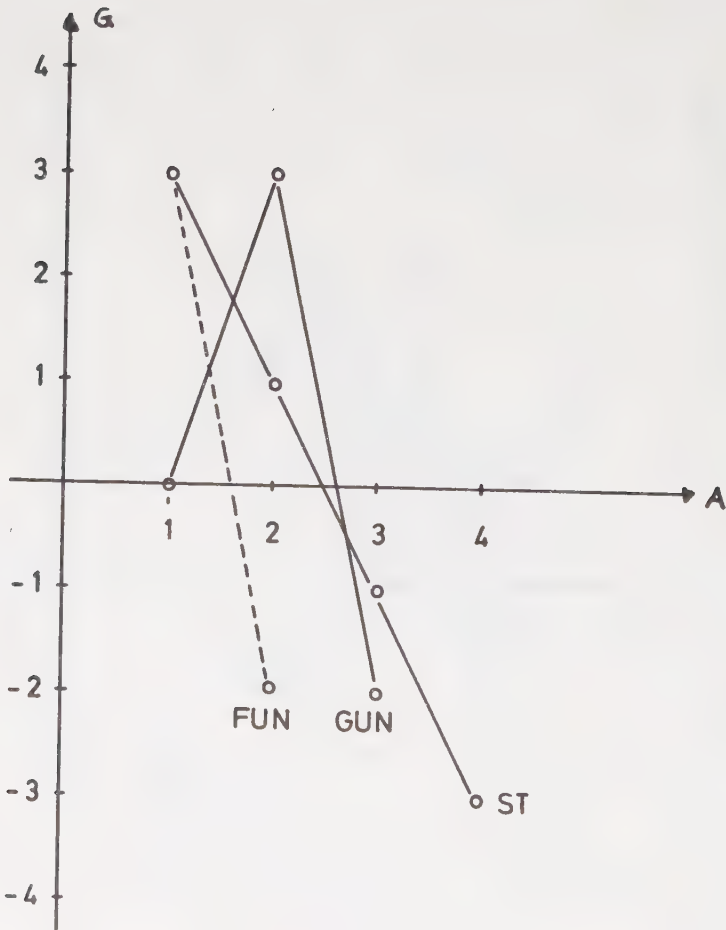


Abbildung 10.: Verteilung der Varianzanteile bei Faktorenanalysen mit verschiedener Gewichtung.
(VERK-Bogen)

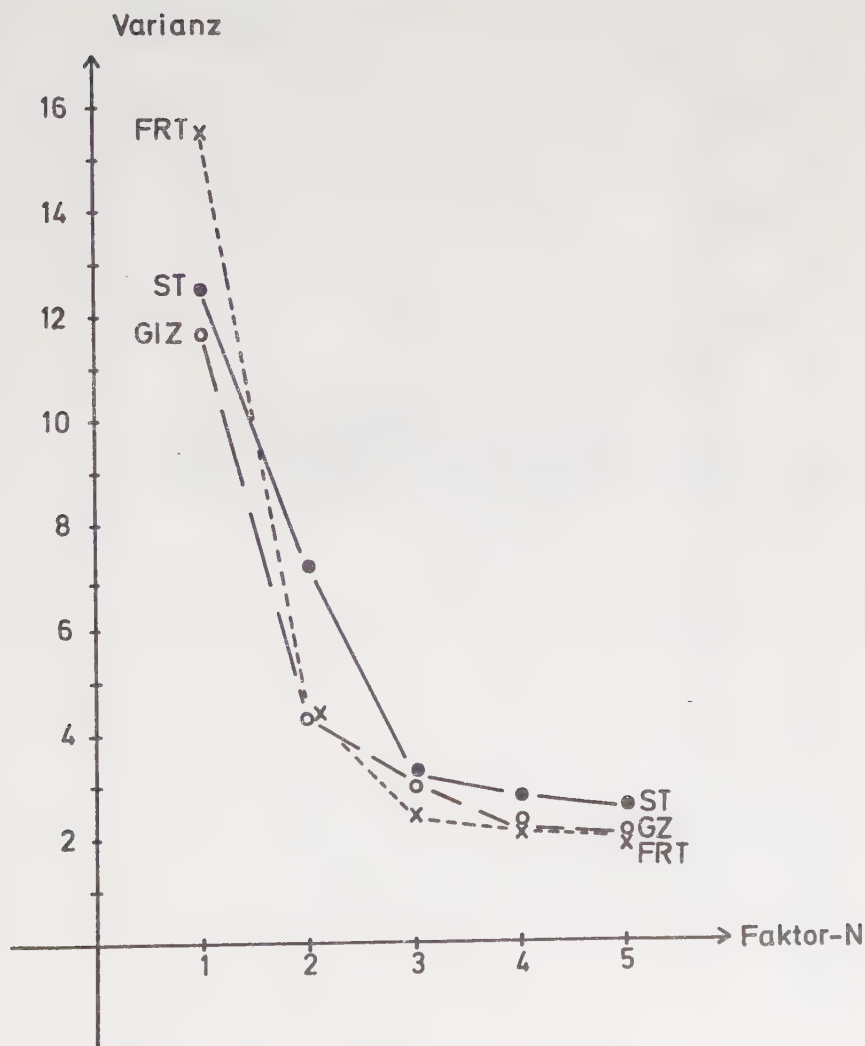


Abbildung 11.1: Korrelation der Items der
Faktoren FRI und FUN mit
dem Faktor R 1.

Stichprobe ape, N=58

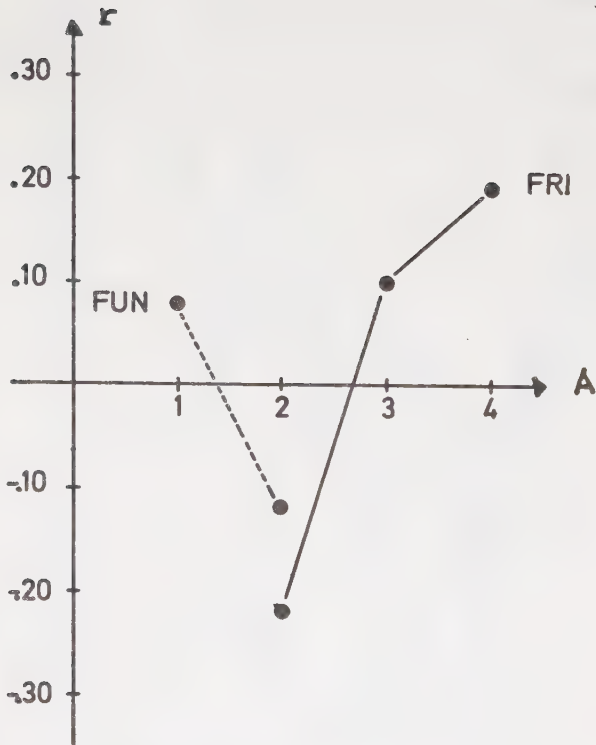
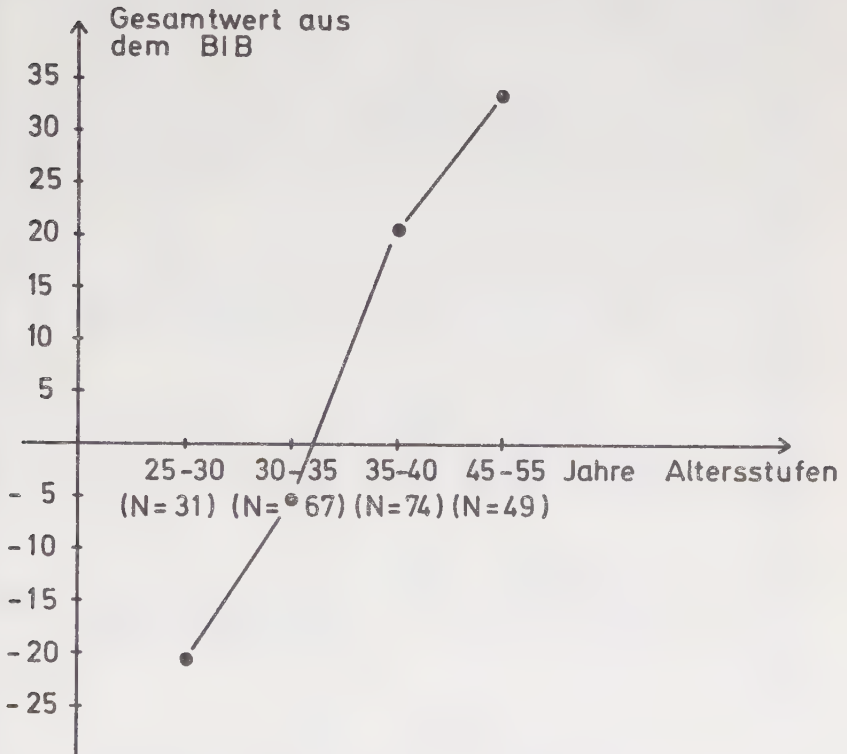


Abbildung 11.2 : Mittelwerte⁺ des Gesamtscores über verschiedene Altersstufen hinweg.



⁺ Die Mittelwerte ergeben sich durch Aufsummieren der Gewichte und anschließender Division durch die Anzahl der Items.

Abbildung 12.1.

- 230 -

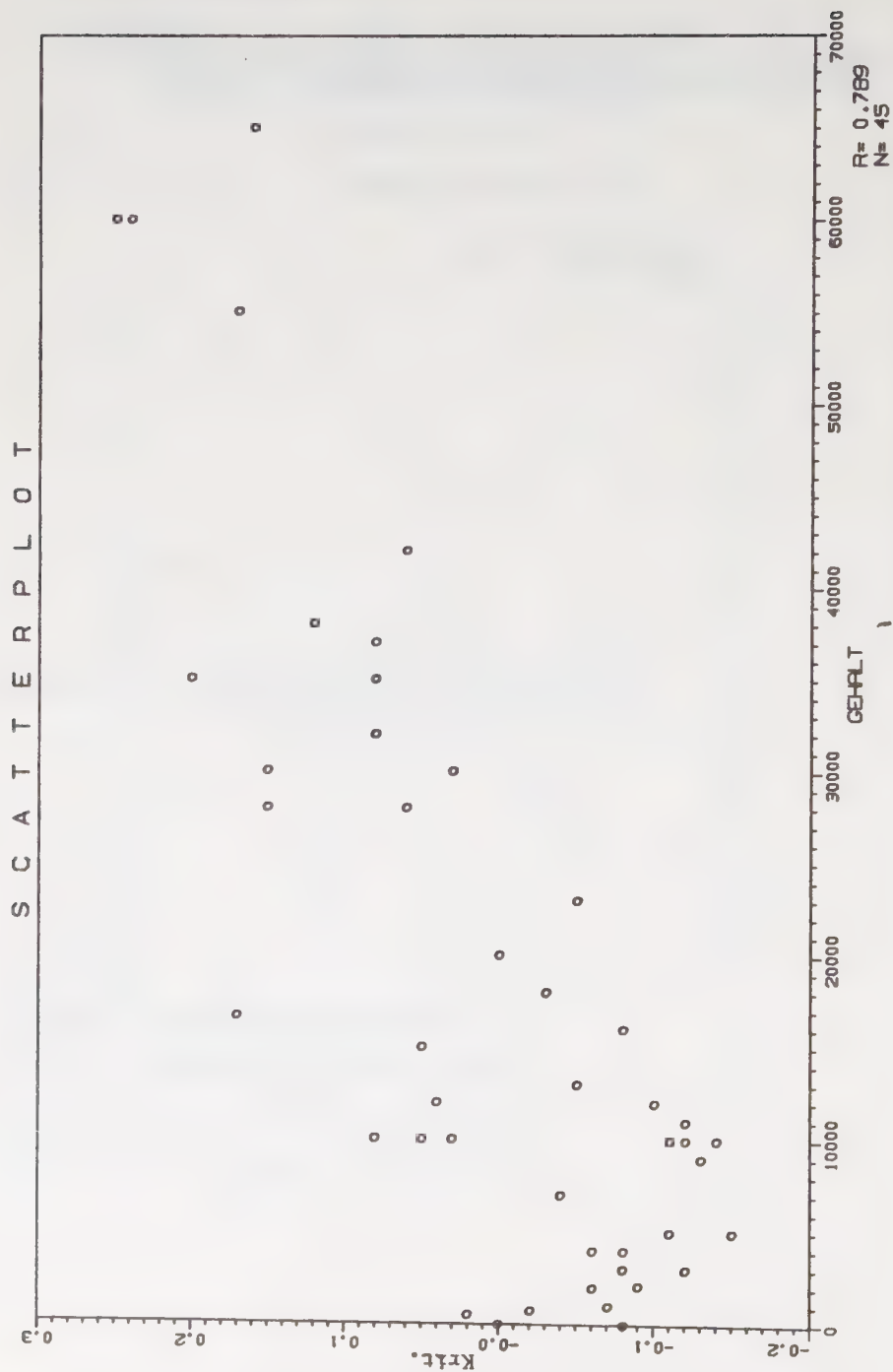
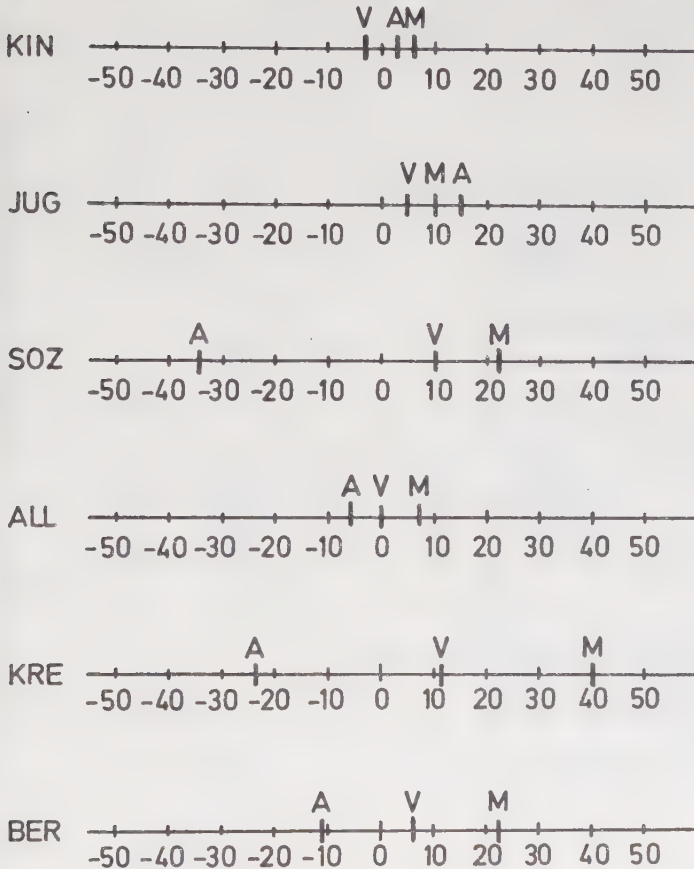


Abbildung 12.2: Differenzierungsfähigkeit des BIB-Manager - scores für verschiedene Gruppen.



V = Verkäufer (Hamburg)

A = Arbeiter

M = Manager

Die Mittelwerte sind mit 100 multipliziert.

Abbildung 12.3.

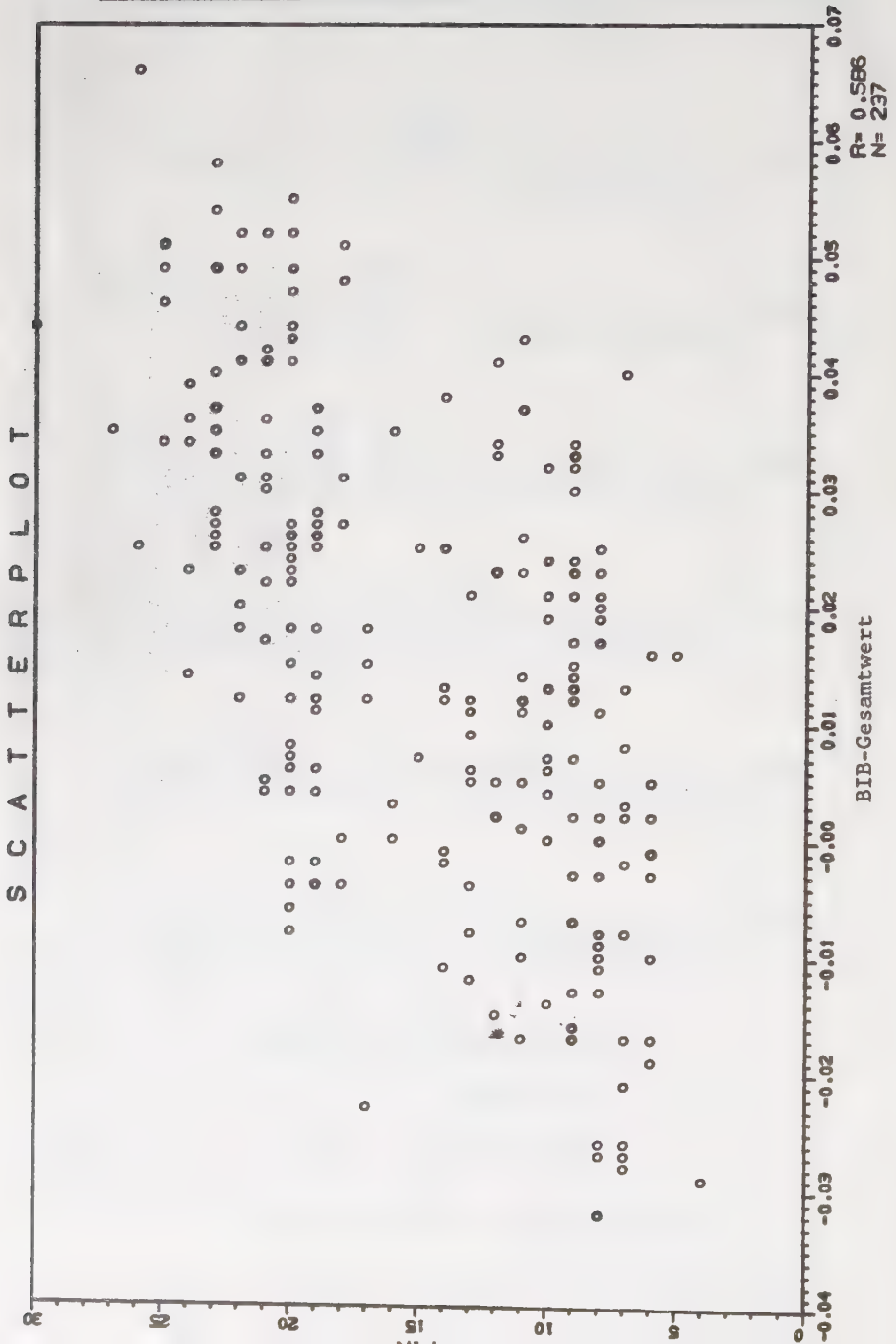
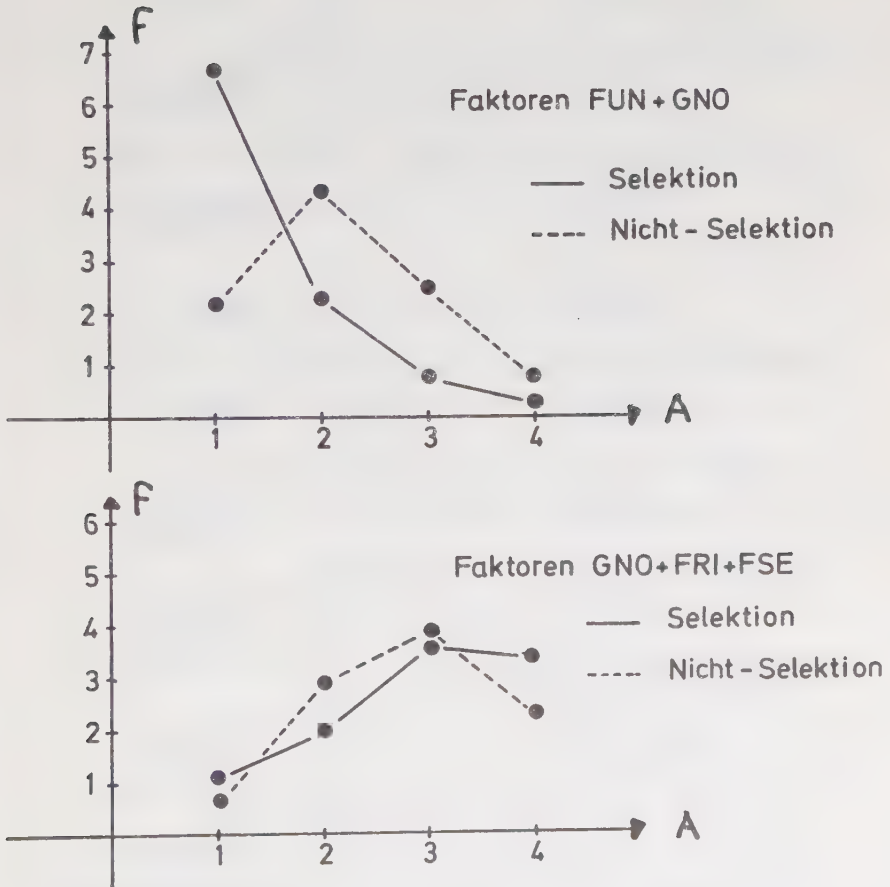


Abbildung 13: Verteilung der Antwortmöglichkeiten für negative und positive Items in Selektions- und Nicht-Selektions-Situationen.



Anlage 1. Rigiditätsfragebogen

1. Auf vielen Gebieten kann ich mehr leisten als andere.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

2. Faule Kollegen sollte man links liegen lassen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

3. Wo man sich nicht einigen kann, ist es stets am besten, dem Rat der Fachleute zu folgen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

4. Ich bin leicht beim Ehrgeiz zu packen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

5. Viele Menschen haben eine falsche Anschauung vom Leben.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

6. Es passiert nichts, was nicht schon dagewesen ist.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

7. Dem Tüchtigen stehen alle Türen offen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

8. Man sollte immer darauf bedacht sein, seine Arbeit noch besser als die anderen zu machen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

9. Eine starke Persönlichkeit gibt sich nicht mit jedem ab.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

10. Ich richte mich grundsätzlich nach dem Prinzip: "Geschäft vor Vergnügen".

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

11. Nur ein Mensch, der konsequent nach seinen eigenen Grundsätzen lebt, kann Sympathien erwecken.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

12. Man muß nur versuchen, das Leben richtig zu verstehen, dann kann man auch vieles vorhersagen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

13. Wer überhaupt etwas auf sich hält, erreicht auch etwas im Leben.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

14. Man kann sich nur auf sich selbst verlassen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

15. Es kommt immer darauf an, sich schnell zu entscheiden.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

16. Mein Vorsatz, viel zu leisten, ist stärker als bei anderen Menschen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

17. Selbstunsichere und kraftlose Menschen kann ich nicht leiden,

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

18. Für mich bedeutet meine Arbeit eine äußerst wichtige Angelegenheit.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

19. Der Mensch hat eigentlich die Pflicht, seine Überzeugungen immer und überall kompromißlos zu vertreten.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

20. Ich habe es sehr gerne, wenn auf Bildern oder in Schaufenstern alles schön symmetrisch angeordnet ist.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

21. Ein Staat kann nur dann in der Welt Ansehen erringen, wenn alle seine Bürger ordentlich arbeiten.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

22. Die meisten Feindschaften zwischen Menschen kommen dadurch zustande, daß sie verschiedene Weltanschauungen haben.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

23. Ich habe es sehr gerne, wenn erfahrene Persönlichkeiten mit mir einer Meinung sind, da ich dann sicher sein kann, mit meinen Überzeugungen recht zu haben.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

24. Was man von sich fordert, kann man auch von anderen verlangen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

25. Ich bemühe mich mehr um die richtigen Standpunkte im Leben als andere Menschen.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

26. Unser Gesellschaftssystem ist schuld daran, daß zu viele Leute Versager sind.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

27. Wenn ich eine mir übertragene Aufgabe durchführe, dann arbeite ich so, als wenn mein Ansehen auf dem Spiel steht.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

28. Nur wenn man im Leben stets seinen Grundsätzen treu bleibt, wird man eine wertvolle Persönlichkeit.

stimmt	!--!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

29. Wir müssen uns auf das viele Gute in unserer Vergangenheit besinnen, um einen wirklichen sozialen Fortschritt zu erzielen .

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

30. Der sicherste Weg, im Leben etwas zu erreichen, ist harte Arbeit.

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

31. In unserem politischen Leben kann man immer wieder feststellen, daß das Sprichwort gilt: "Viele Köche verderben den Brei".

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

32. Ein Mann, der seine Schwächen nicht allein meistern kann, ist nicht viel wert.

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

33. Ich habe das Prinzip, mich nicht durch Freunde oder durch Bekannte von der Arbeit abhalten zu lassen.

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

34. Ein Mann, der nie an Ideale geglaubt hat, hat sein Leben im Grunde vertändelt.

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

35. Die Unternehmer können nur dann höhere Löhne und Gehälter zahlen, wenn die Arbeitnehmer mehr und besser arbeiten.

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

36. Man muß einen gewissen Abstand zu Mitarbeitern und Untergebenen halten, damit nicht Güte und Freundlichkeit ausgenutzt werden.

stimmt !--!--!--!--!--!--! stimmt
gar nicht 1 2 3 4 5 6 vollkommen

37. Ich arbeite mehr als die meisten anderen Leute .

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

38. Wenn ich mich auf eine Aufgabe konzentriere, dann führe ich sie auch durch, egal, was da kommt.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

39. Ein reifer Mensch hat feste Anschauungen.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

40. Je härter man arbeitet, umso mehr Geld kann man verdienen.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

41. Auch wenn ich mit keinem darüber spreche, so glaube ich doch, daß ich in meinem Beruf außerordentlich viel leisten könnte.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

42. Viele Menschen, die behaupten, sie seien tolerant, haben in Wirklichkeit nur keine richtige eigene Meinung.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

43. Ich habe Arbeiten gerne, bei denen man sich auf Teilaufgaben konzentrieren muß.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

44. Ich werfe meine Briefe immer sofort ein, weil ich Dinge nicht gerne herumliegen habe.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

45. Man soll darauf achten, daß man von der Verwirklichung seiner Ideen nicht von anderen Menschen abgehalten wird.

stimmt	!-!-!-!-!-!-!-!-!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

46. Man soll stets auf Qualität achten und nur die solidesten und dauerhaftesten Dinge kaufen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

47. Man kann einen Menschen an der Art und Weise erkennen, wie er seine Arbeit erledigt.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

48. Ich vertiefe mich meistens derart in meine Arbeit, daß ich nur höchst ungern mich dabei unterbrechen lasse.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

49. Es gibt immer wieder Menschen, die nicht verstehen können, daß ich feste Anschauungen vom Leben habe.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

50. Wenn ich mich in einer wichtigen persönlichen Sache nicht entscheiden kann, handle ich gern nach dem Rat eines erfahrenen und angesehenen Menschen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

51. Menschen, die die Wörter "vielleicht", "wahrscheinlich", "wenn" und "hätte" benützen, können meistens nicht klar denken.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

52. Wenn ich mit anderen zusammen arbeite, leiste ich meistens mehr als die anderen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

53. Eine Urlaubsreise sollte man immer bis in alle Einzelheiten planen.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

54. Die Menschen sind von Natur aus bequem und träge.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

55. Man muß kämpfen, um oben zu bleiben in einer Welt, die fast nur aus Schwachen und Starken besteht.

stimmt	!--!--!--!--!--!	stimmt
gar nicht	1 2 3 4 5 6	vollkommen

Anlage 2.a. Allgemeines (BIB)

1. Wie alt war Ihr Vater bei Ihrer Geburt?

- a) Unter 20 Jahren
- b) 20 - 30 Jahre
- c) 30 - 40 Jahre
- d) 40 - 50 Jahre
- e) Über 50 Jahre

2. Wie alt war Ihre Mutter bei Ihrer Geburt?

- a) Unter 18 Jahren
- b) 18 - 25 Jahre
- c) 25 - 35 Jahre
- d) 35 - 45 Jahre
- e) Über 45 Jahre

3. Haben Sie mehrere Wohnsitze?

- a) Nein, nur einen
- b) Noch einen in Deutschland
- c) Einen im Ausland
- d) Mehrere in Deutschland
- e) Mehrere im In- und Ausland

4. Wieviel verschiedene Autos haben Sie bisher besessen?

- a) Keines
- b) Nur eines
- c) Zwei
- d) Drei bis fünf
- e) Mehr als fünf

5. Wie alt waren Sie, als Sie heirateten? (das erste Mal)

- a) Bin noch unverheiratet
- b) Jünger als 18 Jahre
- c) Zwischen 18 und 24 Jahre
- d) 25 - 30 Jahre
- e) Über 30 Jahre

6. An wievielen verschiedenen Orten haben Sie bisher längere Zeit gelebt (nach Ihrem 10. Lebensjahr)?
- a) Immer am gleichen Ort
 - b) An zwei verschiedenen Orten
 - c) 3 - 5 verschiedenen Orten
 - d) 5 - 7 verschiedenen Orten
 - e) Mehr als 7 verschiedenen Orten
7. Mit wem verbringen Sie Ihre Freizeit am häufigsten?
- a) Mit der Familie (Frau, Kinder)
 - b) Mit Freunden, Bekannten, Kollegen
 - c) Mit den Eltern
 - d) Mit den Geschwistern
 - e) Allein
8. Wie alt waren Sie, als Ihr Vater starb?
- a) Mein Vater lebt noch
 - b) Unter 10 Jahre
 - c) 10 - 20 Jahre
 - d) 20 - 30 Jahre
 - e) Über 30 Jahre
9. Wie alt waren Sie, als Ihre Mutter starb?
- a) Meine Mutter lebt noch
 - b) Unter 10 Jahre
 - c) 10 - 20 Jahre
 - d) 20 - 30 Jahre
 - e) Über 30 Jahre
10. Wann beginnt gewöhnlich Ihr Tagesablauf?
- a) Vor 6 Uhr morgens
 - b) Zwischen 6 und 7
 - c) Zwischen 7 und 8
 - d) Zwischen 8 und 9
 - e) Ganz verschieden
11. Wie alt sind die meisten Ihrer derzeitigen Bekannten im Vergleich zu Ihnen?
- a) Viel älter
 - b) Etwas älter
 - c) Gleich alt
 - d) Jünger
 - e) Ganz verschieden

12. Würden Sie Ihr jetziges Leben ändern, wenn Sie die Möglichkeit dazu hätten?
- a) Ja, ich würde nochmal von ganz vorne anfangen
 - b) Ich würde einiges ändern
 - c) Ich glaube, daß ich fast nichts zu ändern brauchte
 - d) Es wäre schöner, wenn alles so wie bisher weiterlaufen würde
 - e) Eine Änderung könnte nur ein Verlust sein
13. Was vor allem würden Sie verändern?
- a) Alles
 - b) Beruf
 - c) Ehepartner
 - d) Einige meiner Taten ungeschehen machen
 - e) Nichts
14. Wie alt waren Sie, als Sie zum ersten Mal Ihren gesamten Lebensunterhalt selbst verdienen mußten?
- a) Jünger als 16 Jahre
 - b) Zwischen 16 und 20 Jahre
 - c) Zwischen 20 und 25 Jahre
 - d) Zwischen 25 und 30 Jahre
 - e) Über 30 Jahre
15. In welchem der folgenden Lebensbereiche machten Sie die schlechtesten Erfahrungen?
- a) In der Familie
 - b) In der Schule
 - c) Im Beruf
 - d) Im "Freundeskreis"
 - e) Im täglichen Leben, anderswo
16. Wieviel Adressen stehen in Ihrem privaten Adressbuch?
- a) Ich besitze nichts dergleichen
 - b) Unter 10
 - c) 10 bis 30
 - d) 30 bis 60
 - e) Über 60
17. Machen Sie irgendwelche Arten von Training, um körperlich fit zu bleiben?
- a) Nein
 - b) Nur ab und zu
 - c) Öfters, aber unregelmäßig
 - d) Kurz, aber regelmäßig (jeden Tag)
 - e) Ausgiebig, jeden Tag, etliche Sporttage im Monat u.ä.

18. Wieviele Konten haben Sie?

- a) Keines
- b) Nur ein Sparkonto
- c) Spar- und Girokonto
- d) Mehrere verschiedene auf einer Bank
- e) Mehrere bei verschiedenen Banken oder in verschiedenen Städten

19. Haben Sie aus privaten Gründen schon Prozesse gehabt?

- a) Nein
- b) Einmal als Kläger
- c) Öfters als Kläger
- d) Einmal (öfters) als Angeklagter
- e) Sowohl als Kläger wie auch als Angeklagter

20. Wie oft haben Sie Streit mit Ihrem Ehepartner?

- a) Unzutreffend
- b) So gut wie nie
- c) Selten
- d) Öfters
- e) Fast ständig

21. Haben Sie irgendwelche berühmte Vorfahren?

- a) Praktisch meine ganze Familie war sehr berühmt
- b) Einige meiner Vorfahren waren bedeutende Menschen
- c) Einer meiner Vorfahren war ein bedeutender Mensch
- d) Keine berühmten Vorfahren
- e) Mir ist nichts davon bekannt

22. Kennen Sie die Freunde Ihrer Kinder?

- a) Unzutreffend (da keine Kinder oder Kinder noch zu klein usw.)
- b) Flüchtig
- c) Nein, interessiert mich nicht
- d) Nein, meine Kinder verheimlichen mir, mit wem sie gehen
- e) Ich kenne sie sehr gut

23. Wieviele verschiedene Wohnungen haben Sie schon bewohnt?

- a) Immer die gleiche
- b) Zwei verschiedene
- c) Drei bis vier verschiedene
- d) Fünf bis sechs verschiedene
- e) Mehr als sechs

24. Sind Sie in irgendeiner Weise politisch tätig?

- a) Nein
- b) Als Parteimitglied
- c) Als Stadt- oder Gemeinderat
- d) Als Abgeordneter
- e) Mehrere verschiedene Ämter und Funktionen

25. Wieviel Medikamente nehmen Sie durchschnittlich pro Monat?

- a) Keine
- b) Ganz selten, nur in dringenden Fällen
- c) Mehr als drei verschiedene, regelmäßig
- d) Mehr als sechs verschiedene, regelmäßig
- e) Mehr als zehn verschiedene, regelmäßig

26. Wie oft machen Sie durchschnittlich Arztbesuche?

- a) Fast nie
- b) Nur bei Bedarf
- c) Regelmäßig alle zwei Jahre
- d) Jedes halbe Jahr
- e) Öfter als zweimal im Jahr

27. Benutzen Sie irgendwelche Hilfsmittel zur Korrektur Ihrer äußeren Erscheinung?

- a) Nein
- b) Perücke, Toupet
- c) Leibbinde, Korsett usw.
- d) Kosmetische Hilfsmittel
- e) Mehrere davon, andere.

28. Um welche Zeit beginnen Sie morgens mit der Arbeit?

- a) Vor sechs
- b) Zwischen sechs und sieben
- c) Zwischen sieben und acht
- d) Zwischen acht und neun
- e) Wechselnd, später, je nach dem

29. Um welche Zeit beenden Sie abends meist Ihre Arbeit?

- a) Vor fünf
- b) Zwischen fünf und sieben
- c) Zwischen sieben und neun
- d) Zwischen neun und zwölf
- e) Wechselnd, später, usw.

30. Wie lange schlafen Sie durchschnittlich?

- a) Weniger als 5 Stunden
- b) Zwischen 5 und 6 Stunden
- c) Zwischen 6 und 7 Stunden
- d) Zwischen 7 und 8 Stunden
- e) Mehr als 8 Stunden

31. Wieviel Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Tag (im Beruf und Privat)?

- a) Weniger als sechs Stunden
- b) Zwischen sechs und acht Stunden
- c) Zwischen acht und zehn Stunden
- d) Zwischen zehn und zwölf Stunden
- e) Sehr verschieden

32. Welche der aufgeführten Medikamente nehmen Sie am häufigsten?

- a) Beruhigungsmittel
- b) Schlafmittel
- c) Anregungsmittel, leistungsfördernde Mittel
- d) Vitaminpräparate
- e) Keine davon

33. Helfen Sie bei der Hausarbeit?

- a) Unzutreffend
- b) Nein, so gut wie nie
- c) Selten
- d) Häufig
- e) Fast immer

34. Waren Sie schon in Verkehrsunfälle verwickelt?

- a) Nein, da kein Auto
- b) Bisher noch nicht, obwohl Autobesitzer
- c) Nur in unverschuldete
- d) In selbstverschuldete
- e) Sowohl in unverschuldete wie verschuldete

35. Haben Sie ein körperliches Gebrechen der folgenden Art?

- a) Hörfehler
- b) Sehfehler
- c) Sprachfehler
- d) Mißgestaltete Glieder, Buckel usw.
- e) Mehrere davon, andere

36. Haben Sie ein gutes Personengedächtnis?

- a) Ein äußerst gutes
- b) Ein sehr gutes
- c) Ein normal entwickeltes
- d) Für Gesichter ja, für Namen nicht
- e) Weder für Namen noch für Gesichter

37. Wie lange bleiben Sie gewöhnlich bei gesellschaftlichen Anlässen?

- a) Nur kurz
- b) Ich gehe bevor die meisten anderen gegangen sind
- c) Ich gehe, wenn die meisten anderen gehen
- d) Ich bleibe länger als die meisten anderen
- e) Ich bleibe immer bis zum Schluß

38. Hatten Sie während Ihrer Ausbildung verschiedene kurz-dauernde Jobs, wie Tellerwäscher, Zeitungsträger, Reiseleiter usw.?

- a) Nein
- b) Einen bis zwei solcher Jobs
- c) Zwei bis vier verschiedene
- d) Vier bis sechs verschiedene
- e) Mehr als sechs verschiedene

39. Wieviel verschiedene Länder haben Sie schon besucht?

- a) Ich kenne nur mein Heimatland
- b) Ein bis zwei andere
- c) Drei bis fünf andere
- d) Fünf bis acht andere
- e) Mehr als acht andere

40. Betreiben Sie irgendwelche "gefährlichen" Sportarten wie z.B. Fallschirmspringen, Bergklettern, Autorennen, usw.?

- a) Nein, noch nie
- b) Einen davon, aktiv
- c) Zwei bis drei davon, aktiv
- d) Mehr als drei davon, aktiv
- e) Früher einmal, jetzt nicht mehr

41. Wie oft waren Sie (Kriegserlebnisse mitgerechnet) schon in akuter Lebensgefahr?
- a) Nie
 - b) Selten
 - c) Manchmal
 - d) Häufig
 - e) Sehr häufig
42. Betreiben Sie Glücksspiele (Poker, Pferdewette, Roulette, usw.)?
- a) Nein
 - b) Selten
 - c) Manchmal
 - d) Häufig
 - e) Sehr häufig
43. Würden Sie sich selbst als abenteuerlustig bezeichnen?
- a) Nein, ich bin sehr vorsichtig
 - b) Ich bin etwas vorsichtiger als die meisten
 - c) Nicht mehr als andere Leute
 - d) Etwas abenteuerlustiger als die anderen Leute
 - e) Ich bin ausgesprochen abenteuerlustig
44. Haben Sie schon irgendwelche Arbeitskreise, Vereine, Organisationen gegründet?
- a) Nein, nie
 - b) Einmal mit geringem Erfolg
 - c) Einmal mit großem Erfolg
 - d) Mehrere mit geringem Erfolg
 - e) Mehrere mit großem Erfolg
45. Sind Sie weltanschaulich, religiös stark engagiert?
- a) Nein, völlig neutral
 - b) Ich bin gegen die Kirche, Religion usw. engagiert
 - c) Ich bin etwas für die Kirche, Religion engagiert
 - d) Ich bin stark dafür engagiert
 - e) Es ist mein ganzer Lebensinhalt
46. Welche Art von Ängsten machten Ihnen am meisten zu schaffen
- a) Soziale Angst (Vorgesetzte, Reden halten, usw.)
 - b) Angst vor bestimmten Tieren (Schlangen, Spinnen)
 - c) Angst vor dem ungewissen Schicksal, vor Krankheiten Not, usw.
 - d) Unmotivierte Ängste, wie Platzangst, Raumangst usw.
 - e) Keine davon

47. Würden Sie sich selbst als gesellig bezeichnen?

- a) Ich bin eher ein Einzelgänger
- b) Mal so, mal so
- c) Ich brauche den Kontakt zu bestimmten Leuten
- d) Bei mir muß immer was los sein
- e) Im größten Trubel fühle ich mich am wohlsten

48. Wieviele Sexualpartner hatten Sie schon in Ihrem Leben?

- a) Keinen
- b) Nur einen
- c) Wenige (bis fünf)
- d) Mehrere (bis zehn)
- e) Viele (über zehn)

49. Wie planen Sie im täglichen Leben?

- a) Ich plane weit voraus und verfolge diesen Plan mit äußerster Konsequenz
- b) Ich plane voraus und versuche, so weit es eben geht, den Plan einzuhalten
- c) Ich plane nur das Ziel voraus und versuche den bestmöglichen Weg innerhalb der jeweiligen Situation zu finden
- d) Ich bleibe immer flexibel und entscheide nur aus der Situation heraus
- e) Ich plane überhaupt nichts voraus, sondern versuche aus allen Dingen das Beste zu machen

50. Welchen Grad von Unsicherheit verspüren Sie, wenn Sie in völlig neuen Situationen stehen?

- a) Größte Unsicherheit
- b) Eher Sicherheit als Unsicherheit
- c) Kommt auf die Situation an
- d) Eher Unsicherheit
- e) Starke Unsicherheit

51. Haben oder hatten Sie irgendwelche Probleme, mit denen Sie nie so recht fertig wurden?

- a) Ja, sehr viele
- b) Mehrere
- c) Genausoviel wie andere Leute
- d) Wahrscheinlich weniger als andere Leute
- e) Nein, in keiner Weise.

52. Sind Sie von Ihrem beruflichen Werdegang bisher enttäuscht?

- a) Nein, meine Erwartungen wurden weit übertroffen
- b) Nein, in keiner Weise enttäuscht
- c) Ja, etwas enttäuscht
- d) Sehr enttäuscht
- e) Trifft nicht zu

53. Sind Sie von der Entwicklung Ihrer Ehe enttäuscht?

- a) Ja, sehr
- b) Ja, etwas
- c) Nein, eigentlich nicht
- d) Ganz im Gegenteil
- e) Trifft nicht zu

54. Wozu verwenden Sie Ihre Wochenenden meistens?

- a) Um mich gründlich auszuruhen, faul zu sein
- b) Um mich der Familie zu widmen
- c) Zur Kompensation für die einseitige Berufsarbeit
(Lesen, bzw. Sport, Hobbyarbeiten usw.)
- d) Um etwas zu erleben
- e) Nichts hiervon, siehe nächste Frage

55. Wozu verwenden Sie Ihre Wochenenden meistens? (Forts.)

- a) Um in der freien Natur zu sein
- b) Zum Kunst- und Kulturgenuß
- c) Um Arbeiten zu erledigen, die unter der Woche liegen
geblieben sind
- d) Für gesellige Unternehmungen
- e) Mehrere verschiedene Dinge

56. Wieviel Wochen an Krankenhausaufenthalten haben Sie in Ihrem Leben gehabt?
- a) Keinen Krankenhausaufenthalt
 - b) Bis 2 Wochen im Ganzen
 - c) Bis 5 Wochen
 - d) Bis 10 Wochen
 - e) Über 10 Wochen
57. Wie alt waren Sie, als Sie sich für Ihren derzeitigen Beruf entschlossen haben?
- a) Unter 10 Jahren
 - b) 10 - 15 Jahre
 - c) 15 - 20 Jahre
 - d) Über 20 Jahre
 - e) Unzutreffend
58. Wie hoch schätzen Sie Ihre Redegewandtheit ein?
- a) Sehr hoch
 - b) Höher als beim Durchschnitt
 - c) Durchschnitt
 - d) Unterdurchschnittlich
 - e) Sehr gering
59. Wie schätzen Sie Ihre äußere Erscheinung ein?
- a) Sehr gut, sehr attraktiv bzw. repräsentativ, usw.
 - b) Überdurchschnittlich
 - c) Durchschnittlich
 - d) Unterdurchschnittlich
 - e) Sehr wenig attraktiv, repräsentativ, usw.
60. Wie hoch ist Ihr Selbstvertrauen?
- a) Sehr hoch
 - b) Hoch
 - c) Kommt ganz auf die Situation an
 - d) Eher niedrig
 - e) Sehr niedrig
61. Wie gut treffend ist Ihr Urteil, wenn Sie Situationen abschätzen sollen, die nicht ganz überschaubar sind?
- a) Sehr gut, trifft immer zu
 - b) Trifft meistens zu
 - c) Kommt auf die Situation an
 - d) Trifft selten zu
 - e) Sehr schlecht

62. Wie würden Sie die Art Ihres Denkens charakterisieren?

- a) Ausschließlich intuitiv
- b) Meistens intuitiv
- c) Teils logisch, teils intuitiv
- d) Meistens logisch, rational
- e) Ausschließlich logisch und rational

63. Passieren Ihnen öfters größere oder kleinere Mißgeschicke, wie z.B. kleinere Verletzungen, Mißgeschicke im Haushalt, beim Auto usw.?

- a) Sehr häufig
- b) Häufig
- c) So oft wie anderen Leuten
- d) Selten
- e) Fast nie

64. Glauben Sie, daß Sie vom Schicksal eher bevorzugt oder vernachlässigt wurden?

- a) Absolut bevorzugt
- b) Eher bevorzugt
- c) Weder noch
- d) Eher vernachlässigt
- e) Absolut vernachlässigt

Anlage 2. Kindheit (BIB)

(Die folgenden Fragen beziehen sich ausnahmslos auf die Zeit Ihrer Kindheit, also auf das Alter zwischen 5 - 10 Jahren)

1. Wie verhielten sich Ihre Eltern (Erzieher), wenn Sie mit Fragen zu Ihnen kamen?

- a) Sie beantworteten mir alles und erklärten mir darüber hinaus noch mehr
- b) Sie beantworteten alles so gut es eben ging
- c) Mal so, mal so
- d) Sie verhielten sich meist ablehnend
- e) Ich traute mich schon gar nicht mehr mit Fragen zu kommen

2. Bekamen Sie Taschengeld?

- a) Ja, zur völlig freien Verfügung
- b) Ja, zur freien Verfügung, ich mußte aber dann Bericht erstatten, was ich damit gemacht hatte
- c) Ja, ich durfte aber nur die Sachen davon kaufen, die mir vorgeschrieben wurden
- d) Ich bekam Geld, wenn ich einen begründeten Kaufwunsch hatte
- e) Ich bekam keinerlei Geld in eigener Verantwortung in die Hand

3. Hatten Sie als Kind viele Möglichkeiten, Bücher und Zeitschriften usw. anzusehen?

- a) Ja, fast unerschöpfliche Möglichkeiten
- b) Große Möglichkeiten
- c) So viel wie bei Durchschnittsbürgern
- d) Es waren fast keine Bücher, Zeitschriften usw. da
- e) Es waren überhaupt keine Bücher, Zeitschriften da

4. Wann wurden Sie zum ersten Mal über sexuelle Dinge aufgeklärt?

- a) Vor dem 8. Lebensjahr
- b) Im Alter von 8 - 10 Jahren
- c) Im Alter von 10 - 15 Jahren
- d) Im Alter von 15 - 20 Jahren
- e) Später oder nie

5. Von wem erhielten Sie die erste Information über sexuelle Dinge?

- a) Von Geschwistern, Kameraden
- b) Eltern
- c) Lehrer, Pfarrer
- d) Von Angehörigen des anderen Geschlechts
- e) Aus Büchern, Naturvorgängen usw.

6. Hatten Sie viele Spielsachen?

- a) Alles, was ich mir wünschen konnte
- b) Ziemlich viel
- c) So viel wie andere Kinder
- d) Weniger als andere Kinder
- e) Fast nichts

7. Hatten Sie einen Platz innerhalb Ihrer Wohnung, wo Sie ungestört tun konnten, was Sie wollten?

- a) Ja, einen ganzen Raum, in dem ich alles tun durfte, was ich wollte
- b) Einen Raum, der aber hin und wieder kontrolliert wurde
- c) Einen Raum, den ich mit Geschwistern teilen mußte
- d) Eine Ecke innerhalb des Wohnzimmers, Küche usw.
- e) Keine Möglichkeit, ganz für mich zu sein und alles zu tun, was ich wollte

8. Konnten Sie in einer Werkstatt, einem Atelier usw. Erwachsenen bei der Arbeit zusehen?

- a) Nein, keine solche Möglichkeit
- b) Gelegentlich konnte ich zusehen, bei fremden Leuten
- c) Bei Nachbarn, Freunden konnte ich öfters zusehen
- d) Bei meinen Eltern konnte ich gelegentlich zusehen
- e) Ich durfte öfters bei meinen Eltern mithelfen

9. Sind Sie in Ihren Volksschuljahren irgendwann einmal durch besondere Leistungen aufgefallen?

- a) Ja, ich war eine Art Wunderkind
- b) Ich hatte öfters Leistungen aufzuweisen, die die Erwachsenen in Staunen versetzten
- c) Einige Male gelangen mir außerordentliche Leistungen
- d) Nein, keine außergewöhnlichen Leistungen
- e) In meinen Volksschuljahren war ich eher an der unteren Grenze der Leistungen

10. Haben Sie öfters die Schule gewechselt (ohne Übertritt in eine andere Art von Schule)?

- a) Ja, mehr als 5 mal
- b) 4- bis 5mal
- c) 3- bis 4mal
- d) 1- bis 3mal
- e) Nein

11. Wie gut waren Sie in der Volks-(Grund-)Schule?

- a) Immer unter den besten fünf
- b) Über dem Durchschnitt
- c) Unter dem Durchschnitt
- d) Unter den Schlechtesten
- e) Mal so, mal so

12. Wurden Sie von Ihren Eltern (Erziehern) für gute Leistungen gelobt?

- a) Ja, ich bekam immer besondere Anerkennung für gute Leistungen
- b) Ich bekam immer Lob für gute Leistungen
- c) Gelegentlich wurde ich gelobt
- d) Ich wurde nur selten gelobt
- e) Ich wurde selbst bei außerordentlichen Leistungen nie gelobt

13. Wurden Sie für schlechte Leistungen bestraft?

- a) Ja, immer ziemlich hart
- b) Bei besonders schlechten Leistungen
- c) Ich wurde nur selten für schlechte Leistungen bestraft
- d) Meine Eltern (Erzieher) übergingen schlechte Leistungen kommentarlos
- e) In gemeinsamen Diskussionen wurde versucht zu ergründen, warum es zu schlechten Leistungen gekommen war

14. Betrachten Sie Ihre Kindheit rückblickend als glücklich?

- a) Es war die glücklichste Zeit, die ich je hatte
- b) Es gab wohl Probleme, sie war aber dennoch glücklich
- c) Ich bin heute ebenso glücklich wie in meiner Kindheit
- d) Meine Kindheit war ebenso unglücklich wie mein jetziges Leben
- e) Ich bin heute wesentlich glücklicher als in meiner Kindheit

15. Welches Interesse zeigten Ihre Eltern (Erzieher) an Ihren schulischen Leistungen?
- a) sehr großes
 - b) großes
 - c) mittleres
 - d) geringes
 - e) überhaupt keines
16. War Ihr Vater oft und lange abwesend (durch Beruf usw.)?
- a) Ja, (fast) immer
 - b) Meistens
 - c) Öfters als bei anderen Kindern
 - d) Gleich oft wie bei anderen Kindern
 - e) Er war praktisch immer zuhause
17. War Ihre Mutter oft und lange abwesend (durch Beruf usw.)?
- a) Ja, fast immer
 - b) Meistens
 - c) Öfters als bei anderen Kindern
 - d) Gleich oft wie bei anderen
 - e) Sie war praktisch immer zuhause
18. Bei wem wohnten Sie die meiste Zeit?
- a) Bei beiden Eltern
 - b) Bei einem Elternteil
 - c) Bei Verwandten, Großeltern
 - d) Bei Pflegeeltern
 - e) In einem Heim
19. Im Vergleich zu Ihren Geschwistern, waren Sie der (die)
- a) Älteste
 - b) Zweitälteste
 - c) Drittälteste
 - d) Viertälteste oder jünger
 - e) unzutreffend, da Einzelkind
20. Bevorzugten Ihre Eltern (Ihr Vater, Ihre Mutter) eines Ihrer Geschwister vor Ihnen?
- a) Ja, sehr deutlich
 - b) Ja, meistens
 - c) Nein, ich war das Lieblingskind
 - d) Das wechselte
 - e) Unzutreffend

21. Welche Art von Erziehung genossen Sie?

- a) Eine sehr strenge, aber gerechte
- b) Eine strenge und ungerechte
- c) Eine unbeständige, wechselhafte
- d) Lieblose
- e) Nichts hiervon, siehe nächste Frage

22. Welche Art von Erziehung genossen Sie? (Fortsetzung)

- a) Eine verwöhnende
- b) Eine liebevolle
- c) Eine nachsichtige
- d) Eine förderliche
- e) Eine vernachlässigende

23. Zu wem hatten Sie am meisten Vertrauen?

- a) Zum Vater
- b) Zur Mutter
- c) Zu Geschwistern
- d) Zu Großeltern, Verwandten usw.
- e) Zu Freunden, Lehrer, usw (Menschen außerhalb der Familie)

24. Wie wurden Sie als Kind gewöhnlich bestraft?

- a) Körperliche Züchtigung
- b) Ausgezankt, getadelt, geschimpft
- c) Ernsthaft belehrt, was ich hätte tun sollen
- d) Entzug von Privilegien, Vorrechten, Zuwendung, Spielsachen
- e) Mehrere davon

25. Wie hart wurden Sie gewöhnlich bestraft?

- a) Sehr hart
- b) Hart
- c) Je nachdem
- d) Milde
- e) Äußerst milde

26. Weswegen wurden Sie am häufigsten bestraft?

- a) Wegen Unartigkeiten, schlechte Gewohnheiten usw.
- b) Wegen schlechter Leistungen
- c) Wegen Frechheit, Trotz
- d) Wegen unabsichtlicher Beschädigungen (Geschirr usw.)
- e) Wegen verschiedener anderer Dinge

27. Wurden Sie bei Hausaufgaben usw. von jemand unterstützt?
- a) Ja, in hohem Maß
 - b) Ja, weitgehend
 - c) So viel wie andere Kinder
 - d) Selten
 - e) Nie
28. Haben Sie in Ihrer Kindheit schwere Krankheiten durchgemacht
- a) Ja, mehrere schwere
 - b) Ja, eine schwere
 - c) Ja, mehrere leichte
 - d) Eine (wenige) leichte
 - e) Praktisch keine
29. Waren Sie im Kindergarten bzw. Tagesheim, Hort usw.?
- a) Ja, ständig
 - b) Längere Zeit
 - c) Zwischendurch immer mal wieder
 - d) Nur kurze Zeit
 - e) Nie
30. Gehörten Sie in Ihrer Kindheit irgendeiner Vereinigung an, wie Pfadfinder, Turnverein usw.?
- a) Ja, mehreren, längere Zeit
 - b) Ja, mehreren, kürzere Zeit
 - c) Einigen (1-2) längere Zeit
 - d) Einigen (1-2) kürzere Zeit
 - e) Nein
31. Hatten Sie in Ihrer Kindheit besonders schwere Schicksalsschläge (wie Tod der Eltern, Flucht, schwere Unfälle usw.?)
- a) Ja, mehrere schwere Schicksalsschläge
 - b) Ja, einen schweren Schicksalsschlag
 - c) Mehrere leichtere Schicksalsschläge
 - d) Einen leichteren Schicksalsschlag
 - e) Nichts dergleichen

32. Welche Einstellung hatten Sie zur Schule?

- a) Ich fand sie faszinierend
- b) Ich ging gerne hin
- c) Ich mochte sie nicht weniger und nicht mehr als andere Kinder
- d) Ich konnte die Schule nicht besonders leiden
- e) Schule war für mich das Schlimmste was es gab

33. Hatten Sie als Kind Haustiere?

- a) Ja, mehrere über längere Zeit (über 1 Jahr)
- b) Ja, eines (einige) über längere Zeit
- c) Mehrere für kürzere Zeit (unter 1 Jahr)
- d) Eines (einige) für kürzere Zeit
- e) Nein, nie

34. Waren Sie als Kind ängstlich?

- a) Sehr ängstlich
- b) Etwas ängstlicher als die anderen
- c) So wie andere Kinder
- d) Weniger als andere Kinder
- e) Angst kannte ich nicht

35. Welcher der folgenden Punkte machte Ihnen in Ihrer Kindheit am meisten zu schaffen?

- a) Körperliche Krankheiten, Gebrechen
- b) Das Gefühl, von niemand richtig geliebt zu werden
- c) Von den Schulkameraden nicht akzeptiert zu werden
- d) Versagen in der Schule
- e) Verlust von geliebten Menschen

36. Wie waren die Beziehungen zu Ihren Kameraden in der Schule?

- a) Ich war allgemein sehr beliebt
- b) Ich hatte mehrere gute Freunde
- c) Ich hatte einen guten Freund
- d) Ich fand nie richtig Anschluß in der Klasse
- e) Ich war am liebsten allein

37. Waren Ihre Eltern (Erzieher) mit Ihren schulischen Leistungen zufrieden?

- a) Ja, immer
- b) Meistens
- c) Manchmal sehr zufrieden, manchmal nicht
- d) Eher weniger zufrieden
- e) Meist nicht zufrieden

38. Wie beliebt waren Sie bei den Lehrern?

- a) Äußerst beliebt
- b) Sehr beliebt
- c) So wie andere Kinder auch
- d) Eher unbeliebt
- e) Ich war Ihnen ziemlich verhaßt

39. Wie ließe sich das Familienleben in Ihrer Kindheit bezeichnen?

- a) Sehr harmonisch
- b) Harmonisch
- c) Eher unharmonisch
- d) Sehr unharmonisch
- e) Unzutreffend (da im Heim usw. aufgewachsen)

40. Welche Einstellung, glauben Sie, hatten Ihre Eltern Ihnen gegenüber

- a) Ich war das Kostbarste, was sie besaßen
- b) Sie mochten mich sehr gern
- c) Mal so, mal so
- d) Sie mochten mich nicht besonders
- e) Es wäre Ihnen am liebsten gewesen, wenn ich nicht existiert hätte

Anlage 2: Jugend (BIB)

(Die folgenden Fragen beziehen sich ausschließlich auf das Alter zwischen 10 und 20 Jahren)

1. Waren Sie längere Zeit in einem Heim, Internat usw.?
 - a) Nein, nie
 - b) Nur kurz (unter 1/2 Jahr)
 - c) 1/2 Jahr bis 1 Jahr
 - d) 1 - 3 Jahre
 - e) Mehr als 3 Jahre
2. Haben Sie einer Vereinigung angehört, wie Pfadfinder, Turnverein, Fußballverein, usw.?
 - a) Mehreren solchen Vereinigungen
 - b) Einigen
 - c) Einem Verein
 - d) Nein, ich hatte kein Interesse
 - e) Nein, ich durfte nicht
3. Wie oft haben Sie insgesamt die Schule gewechselt?
 - a) Nie
 - b) Einmal
 - c) Zweimal
 - d) Drei- bis viermal
 - e) Mehr als viermal
4. Mit wievielen Jahren kamen Sie auf eine der weiterführenden Schulen? (Oberschule, Gymnasium, Mittel- bzw. Realschulen, usw.)
 - a) Mit 10 Jahren
 - b) Mit 11 Jahren
 - c) Mit 12 bis 13 Jahren
 - d) Über 13 Jahren
 - e) Unzutreffend
5. Wie lange wohnten Sie bei Ihren Eltern?
 - a) Unzutreffend
 - b) Unter 16 Jahren
 - c) 16 - 20 Jahre
 - d) 20 - 25 Jahre
 - e) Über 25 Jahre

6. Mit wievielen Jahren hatten Sie zum ersten Mal sexuellen Verkehr?

- a) Unter 16 Jahren
- b) 16 - 18 Jahren
- c) 18 - 20 Jahren
- d) 20 - 24 Jahren
- e) Über 24 Jahren, noch nicht

7. Haben Sie irgendeine weiterführende Schule abgebrochen?

- a) Unzutreffend, da keine besucht
- b) Nein, bis zum Ende durchgeführt, mit Abschlußprüfung
- c) Bis zum Ende, ohne Abschlußprüfung
- d) Einmal zwischendurch abgebrochen
- e) Zweimal oder öfters abgebrochen

8. Mit wem verbrachten Sie in Ihrer Jugend meist Ihre Freizeit?

- a) Mit den Eltern
- b) Mit Geschwistern
- c) Mit Schulfreunden, sonstigen Freunden
- d) Mit anderen Erwachsenen (Großeltern, Verwandten usw.)
- e) Allein

9. Wieviele Schulstrafen haben Sie ungefähr erhalten?

- a) Keine
- b) Bis zwei
- c) Bis zehn
- d) Über zehn
- e) Von der Schule geflogen

10. In welchem Alter waren Sie das erste Mal richtig verliebt?

- a) Vor 16
- b) Zwischen 16 und 18
- c) Zwischen 18 und 20
- d) Zwischen 20 und 24
- e) Nach 24, nie

11. Welches Fach mochten Sie in der Schule am liebsten?

- a) Mathematik, Physik
- b) Sprachen (Deutsch, Englisch usw.)
- c) Musik, Zeichnen, Werken, Handarbeit
- d) Biologie, Chemie, Geographie
- e) Sport, Turnen

12. Lebten Ihre Eltern aus irgendwelchen Gründen in Ihrer Jugendzeit nicht zusammen?
- a) Sie lebten zusammen
 - b) Ein Elternteil starb
 - c) Beide starben
 - d) Die Ehe war geschieden
 - e) Die Eltern lebten getrennt
13. Welche Arten von Strafmaßnahmen verwendeten Ihre Eltern (Erzieher) hauptsächlich? (Alter 10 - 20 Jahre!)
- a) Körperliche Strafen
 - b) Schimpfen, Zanken
 - c) Entzug von Privilegien (Fernsehen, Ausgehen, Taschengeld)
 - e) Andere Strafen
14. Weswegen wurden Sie meistens von Ihren Eltern (Erziehern) bestraft?
- a) Trotz, Frechheit gegen Eltern und Erwachsene usw.
 - b) Schlechte Schulleistungen, Schulstrafen usw.
 - c) Widerstand gegen Gebote, wie z.B. spätes Nachhausekommen, Umgang mit verbotenen Freunden usw.
 - d) Wegen "Dumme-Jungen-Streiche" usw.
 - e) Wegen anderer Dinge
15. Welchen Einfluß übten Ihre Eltern (Erzieher) auf die Wahl Ihrer Freunde und Bekannten aus?
- a) Keinen
 - b) Ich mußte Freunde immer zu Hause vorstellen
 - c) Sie verboten mir ab und zu den Umgang mit bestimmten Bekannten
 - d) Sie bestimmten, mit wem ich etwas unternehmen sollte
 - e) Ohne die ausdrückliche Erlaubnis meiner Eltern durfte ich mit niemand etwas unternehmen
16. Wenn zum Spielen (Schule, Freunde) bestimmte Rollen verteilt wurden
- a) Wurden Sie fast immer als Führer gewählt?
 - b) Wurden Sie für irgendwelche Spezialisten-Rollen oder besondere Funktionen nominiert?
 - c) Wurden Sie mit ins Spiel eingeschlossen, ohne eine besondere Funktion zu übernehmen?
 - d) Hatte Sie Schwierigkeiten, mitspielen zu dürfen?
 - e) Wurden Sie meistens ausgeschlossen?

17. Mußten Sie Ihren Eltern (Erziehern) immer Rechenschaft darüber ablegen, was Sie in Ihrer Freizeit unternahmen? (Alter zwischen 15 und 20).
- a) Ich erzählte freiwillig alles
 - b) Ich erzählte kaum etwas, niemand fragte mich danach
 - c) In besonderen Fällen wollten meine Eltern Bescheid wissen
 - d) In den meisten Fällen wollten meine Eltern Bescheid wissen
 - e) Ich mußte praktisch über alles Rechenschaft ablegen
18. In welcher Weise überwachten Ihre Eltern (Erzieher) Ihre Unternehmungen? (Zwischen 15 und 20)
- a) Durch Öffnen von Briefen
 - b) Indem sie abends aufblieben, bis Sie nach Hause kamen
 - c) Durch Befragen Ihrer Bekannten, Freunde
 - d) Durch genaues Ausfragen
 - e) Keine Überwachung
19. Hatten Sie lange Schulwege?
- a) Bis 10 Minuten zu Fuß
 - b) Bis 30 Minuten zu Fuß
 - c) Bis 1 Stunde zu Fuß
 - d) Benützung von Straßenbahn, Bus, Fahrrad
 - e) Benützung von Eisenbahn, Bahnbus usw.
20. Wann verdienten Sie Ihr erstes eigenes Geld?
- a) Unter 10 Jahren
 - b) 10 - 15 Jahre
 - c) 15 - 20 Jahre
 - d) 20 - 25 Jahre
 - e) Über 25 Jahre, noch nicht.
21. Wie oft hatten Sie Krach mit Ihren Eltern (Erziehern)?
- a) Praktisch nie
 - b) Selten
 - c) So oft wie andere
 - d) Häufig
 - e) Fast ständig

22. Um welche Zeit mußten Sie mit 18 Jahren abends zu Hause sein?
- a) Keinerlei Zeitbeschränkungen
 - b) Meistens um 12 Uhr, in Ausnahmefällen auch später
 - c) Zwischen 10 und 12 Uhr, in Ausnahmefällen später
 - d) Zwischen 8 und 10 Uhr, in Ausnahmefällen später
 - e) Praktisch immer bis 8 Uhr
23. Bei wem wohnten Sie die meiste Zeit?
- a) Bei beiden Eltern
 - b) Bei einem Elternteil
 - c) Bei Verwandten, Großeltern
 - d) Bei Pflegeeltern
 - e) In einem Heim
24. Hat die finanzielle Lage Ihrer Eltern (Erzieher) Ihre Ausbildung irgendwie beeinträchtigt?
- a) Ich konnte aus finanziellen Gründen nicht die Ausbildung haben, die ich gern haben wollte
 - b) Ich konnte meine Ausbildung nur unter größtem Opfer vollenden
 - c) Die finanzielle Lage beeinträchtigte meine Ausbildung etwas
 - d) Meine Ausbildung wurde kaum beeinträchtigt
 - e) Sie wurde in keiner Weise beeinträchtigt
25. Worauf wurde bei Ihrer Erziehung vor allem Wert gelegt?
- a) Gute Leistungen, daß aus mir mal was wird, Tüchtigkeit
 - b) Gute Manieren, Höflichkeit
 - c) Gehorsamkeit, Pflichtbewußtsein
 - d) Selbständigkeit
 - e) Keine bestimmte Richtung
26. Hatten Sie an der Schule (am Gymnasium, an der Universität) irgendwelche Posten (Klassensprecher, Schulsprecher, Mannschaftskapitän usw.) inne?
- a) Mehrere davon, längere Zeit
 - b) Einen bzw. einige, längere Zeit
 - c) Gelegentlich, kurzzeitig
 - d) Solche Posten habe ich immer abgelehnt
 - e) Man hat mich nie gewählt, obwohl ich mich öfters darum beworben habe

27. Wurden Sie für schlechte Leistungen bestraft?

- a) Ja, immer ziemlich hart
- b) Bei besonders schlechten Leistungen
- c) Ich wurde nur sehr selten für schlechte Leistungen bestraft
- d) Meine Eltern (Erzieher) übergingen schlechte Leistungen kommentarlos
- e) In gemeinsamen Diskussionen wurde versucht zu ergründen, warum es zu schlechten Leistungen gekommen war

28. Welcher der folgenden Punkte machte Ihnen in Ihrer Jugendzeit am meisten zu schaffen?

- a) Körperliche Krankheiten, Gebrechen
- b) Das Gefühl, von niemand richtig geliebt zu werden
- c) Von den Schulkameraden nicht akzeptiert zu werden
- d) Versagen in der Schule
- e) Verlust von geliebten Menschen

29. Wie waren die Beziehungen zu Ihren Kameraden in der Schule?

- a) Ich war allgemein sehr beliebt
- b) Ich hatte mehrere gute Freunde
- c) Ich hatte einen guten Freund
- d) Ich fand nie richtig Anschluß in der Klasse
- e) Ich war am liebsten allein

30. Wurden Sie bei Hausaufgaben usw. von jemandem unterstützt?

- a) Ja, in hohem Maß
- b) Ja, weitgehend
- c) So viel wie andere Kinder
- d) Selten
- e) Nie

31. Haben Sie in Ihrer Jugendzeit schwere Krankheiten durchgemacht?

- a) Ja, mehrere schwere
- b) Ja, eine schwere
- c) Ja, mehrere leichte
- d) Eine (wenige) leichte
- e) Praktisch keine

32. In was für einem Teil der Stadt lebte Ihre Familie die meiste Zeit?
- a) In einem exklusiven Viertel
 - b) In einem durchschnittlich-bürgerlichen Viertel
 - c) In einem ärmeren Viertel
 - d) Wir lebten auf dem Land, Dorf usw.
 - e) In einem Barackenlager, u.ä.
33. In welchem Alter haben Sie am meisten gebastelt (Radios, Funkamateure, oder sonstige technische Basteleien)?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie
34. In welchem Alter haben Sie zum ersten Mal chemische, physikalische oder biologische Versuche gemacht?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie
35. In welchem Alter haben Sie angefangen, selbständig zu malen, formen usw.?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie
36. In welchem Alter haben Sie angefangen, ein Musikinstrument zu spielen?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie

37. In welchem Alter haben Sie zum ersten Mal versucht, schriftstellerisch tätig zu sein?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie
38. Wieviel Zeit verwendeten Sie für die in obigen Fragen beschriebenen Tätigkeiten (Basteln, Experimentieren, Kunst)?
- a) Fast meine gesamte Freizeit
 - b) Den größten Teil meiner Freizeit
 - c) Die Hälfte meiner Freizeit
 - d) Einen geringen Teil meiner Freizeit
 - e) Keine Zeit
39. Welche Unterstützung haben Sie von Ihren Eltern für die genannten Aktivitäten (Basteln, Experimentieren, Kunst) erhalten?
- a) Meine Eltern haben versucht, diese Aktivitäten einzuschränken
 - b) Die Aktivitäten wurden nur geduldet
 - c) Meine Eltern wußten nichts davon
 - d) Meine Eltern ermunterten mich dazu
 - e) Sie halfen mir, nahmen regen Anteil oder machten sogar selbst mit
40. In welchem Alter begannen Sie, sich für Naturwissenschaften zu interessieren?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie
41. Haben Sie sich irgendwann einmal besonders stark für die Geisteswissenschaften interessiert?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) Mit 10 bis 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie

42. Wie lange dauerte Ihr Interesse für die oben beschriebenen Tätigkeiten oder Wissenschaften?
- a) Nur sehr kurz, sehr fluktuierend
 - b) Länger als 1/2 Jahr
 - c) Länger als 1 Jahr
 - d) Praktisch immer Interesse an den gleichen Dingen gehabt
 - e) Unzutreffend
43. Ab welchem Alter verdienten Sie sich ständig nebenher ein Taschengeld?
- a) Vor 10 Jahren
 - b) 10 - 13 Jahren
 - c) 13 - 16 Jahren
 - d) 16 - 19 Jahren
 - e) Später, nie
44. Machten Sie in Ihrer Jugend starke weltanschauliche Krisen durch?
- a) Ich erlebte eine sehr starke "Sturm- und Drangzeit" mit vielen Krisen und Konflikten
 - b) Ich erlebte etliche Krisen und Konflikte
 - c) Ich hatte eine stärkere Krisenzeit durchzustehen
 - d) Ich erlebte zwar Krisen, die mich aber nicht sonderlich berührten
 - e) Keinerlei Krisen oder Konflikte erlebt
45. Hatten Sie viele Schwierigkeiten mit der beginnenden Sexualität?
- a) Keinerlei Schwierigkeiten
 - b) Geringe Schwierigkeiten
 - c) Schwierigkeiten, die jedoch bald verschwanden
 - d) Länger dauernde Schwierigkeiten
 - e) Schwierigkeiten, die sich bis ins Erwachsenenalter hineinzoogen
46. Haben Sie in Ihrer Jugendzeit viel gelesen?
- a) Sehr viel mehr als die meisten meiner Freunde
 - b) Etwas mehr als meine Freunde
 - c) Gleich viel
 - d) Etwas weniger
 - e) Viel weniger

47. Wie oft hatten Ihre Eltern Meinungsverschiedenheiten in Ihrer Jugendzeit?
- a) Unzutreffend
 - b) Praktisch nie
 - c) Selten
 - d) Häufig
 - e) Praktisch immer
48. Akzeptieren Sie Ihren Vater (Ihre Mutter) als Vorbild?
- a) Unzutreffend
 - b) Sie waren das beste Vorbild, das ich haben konnte
 - c) In den meisten Hinsichten waren sie ein gutes Vorbild
 - d) Sie waren meist kein Vorbild
 - e) Sie waren alles andere als ein gutes Vorbild
49. Wieviel Freunde, Bekannte hatten Sie in Ihrer Jugendzeit?
- a) Sehr viele
 - b) Viele
 - c) Durchschnittlich viele
 - d) Wenige
 - e) Nur einen
50. Welchen Anteil nahmen Sie an den Unternehmungen Ihrer Eltern (Einladungen, Ausflüge usw.)?
- a) Unzutreffend
 - b) Keinen Anteil, ich hatte kein Interesse
 - c) Keinen Anteil, meine Eltern wünschten das nicht
 - d) Je nach dem
 - e) Meist großen Anteil
51. Haben Sie irgendwelche Sonderausbildungen neben der Schule gehabt, wie sportliche Sonderausbildung (Segeln, Segelfliegen, Reiten usw.) oder Musikausbildung, usw.?
- a) Keine
 - b) Kurzzeitig, wurde abgebrochen
 - c) Längere Zeit
 - d) Längere Zeit, ohne Abschlußprüfung, Abzeichen, Zertifikat u.ä.
 - e) Mit Prüfung, Zertifikat u.ä.

52. Hatten Sie in Ihrer Jugendzeit besonders schwere Schicksalsschläge (Tod von Eltern, Unfälle, Krankheiten, finanzielle Notsituationen u.ä.)?

- a) Nein, nichts davon
- b) Einen (einige) weniger harte Schicksalsschläge
- c) Einen schweren Schicksalsschlag
- d) Einige leichte und einen schweren Schicksalsschlag
- e) Viele schwere Schicksalsschläge

53. Mit wievielen Jahren machten Sie das Abitur?

- a) Vor 18 Jahren
- b) Mit 18 - 19 Jahren
- c) Mit 19 - 20 Jahren
- d) Mit 20 - 21 Jahren, später
- e) Unzutreffend

54. Wie groß war das Maß Ihrer Selbständigkeit, gemessen an Ihren Kameraden, das Ihnen Ihre Eltern zugestanden? (Alter: 18 Jahre)

- a) Viel größer
- b) Etwas größer
- c) Teils - teils
- d) Geringer
- e) Wesentlich niedriger

Anlage 2: d. Beruf (BIB)

1. Wie kann Ihrer Meinung nach ein Vorgesetzter seine Untergebenen am erfolgreichsten führen?
 - a) Durch Befehle
 - b) Durch Überzeugung
 - c) Durch demokratische Abstimmung
 - d) Jeden machen lassen, was er will
 - e) Mit Diplomatie und psychologischem Geschick
2. Wie oft kommen Sie nach Geschäftsschluß mit Kollegen zusammen?
 - a) Überhaupt nicht
 - b) Ungefähr einmal im Monat
 - c) Ungefähr zweimal im Monat
 - d) Drei bis sechsmal im Monat
 - e) Siebenmal oder öfters im Monat
3. Wie lange brauchten Sie, um voll einsatzfähig in Ihrer jetzigen Tätigkeit zu sein?
 - a) Viel mehr Zeit als die meisten anderen Menschen
 - b) Etwas mehr Zeit als die meisten anderen
 - c) Genauso lange wie die meisten anderen
 - d) Etwas weniger Zeit als die meisten anderen
 - e) Viel weniger Zeit als die meisten anderen
4. Die Zusammenarbeit mit Kollegen
 - a) macht die Arbeit angenehmer
 - b) erhöht die Spannung
 - c) hält von der Arbeit ab
 - d) ist schöpferischer und fruchtbringender
 - e) macht keinen Unterschied
5. Haben Sie schon eine oder mehrere Arbeitsstellen durch Kündigung des Arbeitgebers verloren?
 - a) Nein, bisher habe ich die gleiche Arbeitsstelle
 - b) Nein, ich habe selbst gekündigt
 - c) Ja, einmal wurde ich gekündigt
 - d) 2 - 3 mal gekündigt
 - e) 4 mal und öfter vom Arbeitgeber gekündigt

6. Wie oft hatten Sie Ihre Berufsvorstellungen verändert?

- a) Ich hatte von Jugend an immer ungefähr die gleichen Berufswünsche
- b) Meine Berufsvorstellung habe ich nur einmal geändert
- c) Ich habe meine Vorstellungen vom Beruf einige Male umgestoßen
- d) Ich habe meine Berufswünsche ständig geändert
- e) Ich weiß bis heute noch nicht, welchen Beruf ich eigentlich ergreifen sollte

7. Hatten Sie sich schon früh vorgenommen, Karriere zu machen?

- a) Ja, schon als Kind wollte ich eine ganz große Persönlichkeit werden
- b) Erst gegen Ende der Schulzeit begann ich, mir eine große Karriere zu wünschen
- c) Beim Studium / in den ersten Berufsjahren / baute ich meine Karrierewünsche systematisch auf
- d) Ich habe bisher alle Leute verachtet, die Karriere machen
- e) Ich bin wahrscheinlich nicht der Karriere-Typ

8. Welche Einstellung haben Sie zu einer Karriere?

- a) Das eigentliche Ziel des Lebens ist nicht die Karriere, sondern das Glücklichein
- b) Das kommt auf die Art der Karriere an
- c) Eine glänzende Karriere ist mein einziger Lebensinhalt
- d) Lebenserfolg und Karriere hängen eng zusammen
- e) Leute, die Karriere machen, stehen nur unter dem Zwang, sich selbst zu bestätigen

9. Welche Erfahrung in der Arbeit hat Ihnen am wenigsten gefallen?

- a) Unvollständige Anweisungen und schlechte Arbeitsplanung
- b) Schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen
- c) Mangelnde Zusammenarbeit mit den Kollegen
- d) Mangel an Anerkennung
- e) Widerstand Ihrer Vorgesetzten gegen neue Ideen

10. Worin lagen Ihre größten Schwierigkeiten in Ihrer beruflichen Laufbahn begründet?
- a) In meinem Verhältnis zum "Chef".
 - b) In meinem Verhältnis zu den Arbeitskollegen
 - c) In Kompetenzstreitigkeiten
 - d) In meiner Arbeitsunlust
 - e) In mangelnden Kenntnissen der betreffenden Arbeit
11. Was würden Sie tun, wenn Ihr Chef eine ironische Bemerkung über Sie machen würde?
- a) Eine ebenfalls ironische Antwort geben
 - b) Ich würde es mir verbitten
 - c) Keine Beachtung schenken
 - d) Auf eine passende Gelegenheit warten, um es ihm heimzuzahlen
 - e) Mich bei meinen Kollegen darüber beschweren
12. Wie hoch stufen Sie in Ihrem Beruf die Gefahr ein, von jüngeren Kollegen mit besserer Ausbildung übertrumpft zu werden?
- a) sehr hoch
 - b) hoch
 - c) mittelmäßig
 - d) niedrig
 - e) sehr niedrig
13. Welcher von den unten angeführten Punkten erscheint Ihnen am wichtigsten?
- a) Ein angenehmes Heim und Familienleben
 - b) Ein beanspruchender und herausfordernder Beruf
 - c) Vorwärtkommen in der Welt, eine höhere Stellung erreichen
 - d) Innere Ruhe und Zufriedenheit
 - e) Ein großer Reichtum an mitmenschlichen Begegnungen
14. Betrachten Sie sich politisch als
- a) äußerst konservativ
 - b) konservativ
 - c) liberal
 - d) fortschrittlich
 - e) äußerst fortschrittlich

15. Welches ist die Hauptantriebskraft in Ihrem Leben?

- a) Ansehen (Prestige)
- b) Materieller Gewinn, gesicherte Position
- c) Eigene Ideen zu verwirklichen
- d) Anderen zu helfen
- e) Meine jeweiligen Wünsche zu erfüllen

16. Durch wessen Unterstützung kamen Sie zu Ihrer jetzigen Stellung?

- a) Durch Hilfe meiner Familie
- b) Durch Hilfe einer politischen (studentischen usw.) Verbindung
- c) Durch Hilfe von Freunden
- d) Durch Protektion einer einflußreichen Persönlichkeit
- e) Durch eigenen Einsatz

17. Sind Sie mit Ihrer jetzigen Tätigkeit zufrieden?

- a) Ja, sehr
- b) Im großen und ganzen
- c) Mittelmäßig
- d) Unzufrieden
- e) Sehr Unzufrieden

18. Wie schnell arbeiten Sie gewöhnlich?

- a) Viel schneller als die meisten Leute
- b) Etwas schneller als die meisten Leute
- c) Ungefähr so schnell wie die meisten Leute
- d) Etwas langsamer als die meisten Leute
- e) Viel langsamer als die meisten Leute

19. Welche Eigenschaften lehnen Sie bei Kollegen am meisten ab?

- a) Faulheit oder Gleichgültigkeit
- b) Mangel an Initiative und eigenen Ideen
- c) Bei den Vorgesetzten immer im besten Licht erscheinen zu wollen

20. Welches Ziel streben Sie mit Ihrer Berufswahl an?

- a) Innere Befriedigung
- b) Abwechslung
- c) Materielle Sicherheit
- d) Angenehmes Leben für Sie und Ihre Familie

21. Konnten Sie in Ihrem Beruf neue oder bessere Arbeitsmethoden entwickeln?
- a) Sehr häufig
 - b) Häufig
 - c) Manchmal
 - d) Selten
 - e) Nie
22. Wie beurteilen Sie die Höhe Ihres Gehaltes im Verhältnis zu der von Ihnen geleisteten Arbeit?
- a) Viel zu niedrig
 - b) Zu niedrig
 - c) Angemessen
 - d) Zu hoch
 - e) Unzutreffend
23. Wie oft dachten Sie schon daran, Ihre jetzige Stellung aufzugeben, um eine andere Arbeit anzunehmen?
- a) Ständig
 - b) Früher oft
 - c) Im Augenblick oft
 - d) Kaum
 - e) Niemals
24. Wie angenehm finden Sie Routinearbeit?
- a) Angenehm nach Eingewöhnung
 - b) Kein Einwand
 - c) Weder angenehm noch unangenehm
 - d) Gelegentlich Routinearbeit wird in Kauf genommen
 - e) Grundsätzlich nicht angenehm
25. Welche Art von Verantwortung haben Sie vor allem in Ihrem Beruf?
- a) keine
 - b) Verantwortung für Maschinen
 - c) Verantwortung für Organisation
 - d) Verantwortung für Gelder
 - e) Verantwortung für Personen

26. Wie hoch ist das Maß der Verantwortung, das sie haben?

- a) keine Verantwortlichkeit
- b) gering
- c) mittel
- d) hoch
- e) sehr hoch

27. Was erfüllt Sie in Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang am meisten mit Stolz?

- a) Mein rascher Aufstieg
- b) Daß ich viel verdiene
- c) Meine angesehene Position
- d) Daß ich viele neue Dinge entwickelt habe
- e) Mein ständig gutes Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten

28. Wie sieht es an Ihrem Arbeitsplatz meistens aus?

- a) Es herrscht phantasievolle Unordnung
- b) Für Außenstehende ein Durcheinander, für mich Ordnung
- c) Einigermassen in Ordnung
- d) Gut geordnet
- e) Peinlich sauber und geordnet

29. Welche Arbeitsbedingungen brauchen Sie, um etwas zu leisten?

- a) Absolute Ruhe, Alleinsein
- b) Ruhe
- c) Ich kann unter allen Bedingungen arbeiten
- d) Ich brauche andere Menschen und eine gewisse Geräuschkulisse
- e) Eine starke Geräuschkulisse (Musik, Lärm usw.)

30. Wie ist Ihr Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten?

- a) Trifft nicht zu
- b) Sehr gut, auf der beruflichen Ebene
- c) Sehr gut, auf der menschlichen, privaten Ebene
- d) Neutral
- e) Gespannt, unbefriedigend

31. Welches war der Hauptgrund für Ihr berufliches Vorwärtsgelangen?

- a) Fleiß
- b) Intelligenz
- c) Beziehungen
- d) Initiative
- e) Geschickte Menschenbehandlung

32. In welcher Weise betrieben Sie berufliche Weiterbildung?

- a) Kurse, außerbetrieblich, nicht von der Firma bezahlt
- b) Innerbetriebliche, von der Firma bezahlte Kurse
- c) Lektüre von Fachbüchern, -zeitschriften
- d) Mehrere davon
- e) Nichts davon

33. Welches Interesse haben Sie an Ihrer derzeitigen Arbeit?

- a) Sehr großes Interesse, Arbeit und Hobby fallen praktisch zusammen
- b) Großes Interesse
- c) Genauso viel wie der Durchschnitt
- d) Geringes Interesse
- e) Sie ist mir zuwider

34. Wodurch wurde Ihr berufliches Weiterkommen am meisten behindert?

- a) Durch die eigene Bequemlichkeit
- b) Schlechte, ungenügende Ausbildung
- c) Mangelndes Geschick in der Menschenbehandlung
- d) Notwendigkeit, viel Geld zu verdienen
- e) Widrige Umstände

35. Was würden Sie in Ihrem Aufgabengebiet vorziehen?

- a) Nur an einer Sache zu arbeiten
- b) Gleichzeitig an zwei Dingen zu arbeiten
- c) Mehrere Dinge gleichzeitig in Arbeit zu haben
- d) Überblick über eine Menge laufender Arbeiten zu haben und sie zu koordinieren
- e) Einzelne Probleme in aller Genauigkeit zu bearbeiten

36. Für welchen Teilbereich der Arbeit sollte mehr Zeit zur Verfügung stehen?

- a) Weiterbildung
- b) Information über das Betriebsgeschehen
- c) Ordnung halten, aufräumen, Arbeitsplatz herrichten
- d) Kontrolle der Arbeit
- e) Optimale Organisation der Arbeit

37. Wie oft wurden (werden) Sie in Ihrem Betrieb an verschiedenen Orten eingesetzt?

- a) Ich habe praktisch keinen festen Arbeitsplatz, sondern werde nur dort eingesetzt, wo Not am Mann ist
- b) Ich werde oft an verschiedenen Orten eingesetzt
- c) Ich werde gelegentlich an verschiedenen Orten eingesetzt
- d) Ich werde selten an verschiedenen Orten eingesetzt
- e) Nie

38. Wie oft wurden Ihnen von der Firmenleitung Angebote zur Weiterbildung gemacht?

- a) Noch nie
- b) Einmal
- c) Zweimal
- d) Dreimal und öfters
- e) Trifft nicht zu

39. Wie wichtig ist es für Sie, daß jemand Ihre Arbeit anerkennt?

- a) Äußerst wichtig
- b) Sehr wichtig
- c) So wichtig wie für andere auch
- d) Unwichtig
- e) es ist mir zuwider

40. Welcher Gesichtspunkt erscheint Ihnen bei der Arbeit am wichtigsten?

- a) Die Arbeit selbst
- b) Die Bezahlung
- c) Das Berufsprestige
- d) Die materielle Sicherheit, die Ihnen eine Arbeit bieten kann
- e) Die Aufstiegsmöglichkeiten

41. Wie finden (fanden) Sie Ihre Arbeit?

- a) Faszinierend
- b) Anregend
- c) Anstrengend, aber nicht ermüdend
- d) Anstrengend und ermüdend
- e) Aufreibend

42. Wie sehr mögen Sie Ihre Arbeit im Vergleich zu Ihrer Freizeitbeschäftigung?
- a) Viel mehr
 - b) Mehr
 - c) Gleich gern
 - d) Weniger
 - e) Viel weniger
43. Wie oft wurden Sie innerhalb Ihrer eigenen Firma befördert?
- a) Unzutreffend
 - b) Einmal bisher
 - c) Zeimal
 - d) Drei- bis viermal
 - e) Mehr als viermal
44. Wie oft haben Sie Ihren Beruf gewechselt?
- a) Mehrmals völlig anderen Beruf ergriffen
 - b) Öfters etwas andere Berufe ergriffen
 - c) Öfters andere, aber verwandte Fachrichtungen eingeschlagen
 - d) Nur eine unwesentliche Änderung
 - e) Bisher keine Änderung
45. Wie oft fehlen (fehlten) Sie wegen kurzzeitiger Krankheit im Betrieb?
- a) Öfters als zehnmal im Jahr
 - b) Sieben- bis zehnmal
 - c) Vier- bis sechsmal
 - d) Ein- bis dreimal
 - e) Unzutreffend
46. Um welche Tageszeit sind Sie in der Regel am leistungsfähigsten?
- a) Früh morgens
 - b) Vormittags
 - c) Nachmittags
 - d) Abends
 - e) Nachts

47. Haben Sie schon einmal eine aktive Rolle bei einem Streik, einer Demonstration oder dergleichen übernommen?
- a) Ja, wann immer ich dazu Gelegenheit hatte
 - b) Ja, gelegentlich, von den Umständen gezwungen
 - c) Nein, mangels Gelegenheit
 - d) Niemals, aus Überzeugung
 - e) Nein, obwohl ich bei solchen Anlässen oft mit engagiert bin
48. Wieviel Berufe könnten Sie derzeit außer Ihrem jetzigen noch fachgerecht ausüben?
- a) Einen
 - b) Zwei und mehr
 - c) Keinen, da nur einen gelernt
 - d) Keinen, da zu lange aus der Übung
 - e) Unzutreffend, da pensioniert, arbeitslos, in Ausbildung usw.
49. Welche Art von Fortbildung betreiben Sie auf private Initiative? (Neben Ihrer beruflichen Tätigkeit)
- a) Studium von Büchern, Fachzeitschriften usw.
 - b) Fernkurse
 - c) Kurse an Abendschulen, Volkshochschule, Fachschulen usw.
 - d) Mehrere davon
 - e) Nichts davon
50. Informieren Sie sich über die wirtschaftliche Entwicklung?
- a) Nein
 - b) Ja, gelegentlich
 - c) Ja, zwar oberflächlich, doch regelmäßig
 - d) Ja, gründlich und systematisch
 - e) Ja, das ist mein Beruf
51. Aus welchen Quellen informieren Sie sich über die wirtschaftlichen Entwicklungen?
- a) Trifft nicht zu
 - b) Aus Tageszeitungen
 - c) Aus Wirtschaftszeitungen (Handelsblatt, Capital usw.)
 - d) Aus Wirtschaftsbriefen privater Institute
 - e) Mehrere davon, weitere

52. Waren Sie in den letzten Jahren beim Arbeitsamt auf Stellensuche?

- a) Ja, längere Zeit, sehr häufig
- b) Ja, einige Male
- c) Ja, ein- bis zweimal
- d) Nein
- e) Unzutreffend (da noch in Ausbildung usw.)

53. Bezogen Sie in den letzten Jahren irgendwann Arbeitslosenunterstützung?

- a) Ja, ca. 1 Woche
- b) 1 Woche bis 1 Monat
- c) 1 Monat bis 1/2 Jahr
- d) Mehr als 1/2 Jahr
- e) Nein, nie

54. Haben (hatten) Sie beruflich oft in verschiedenen Städten oder Gemeinden des Bundesgebietes zu tun?

- a) Fast ausschließlich unterwegs
- b) Sehr häufig unterwegs
- c) Gelegentlich
- d) Selten
- e) Unzutreffend

55. Sind (waren) Sie beruflich öfters im Ausland tätig?

- a) Fast ausschließlich
- b) Häufig
- c) Gelegentlich
- d) Selten
- e) Unzutreffend

56. Wieviel Arbeitsunfälle hatten Sie schon?

- a) Unzutreffend
- b) Keinen
- c) Einen leichten
- d) Mehrere leichte, oder einen schweren
- e) Mehrere schwere

57. Wie haben Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz gefunden?

- a) Durch Beziehungen, Empfehlungen, usw.
- b) Durch Stellenangebote in der Zeitung
- c) Durch das Arbeitsamt
- d) Durch Abwerbung meiner jetzigen Firma von meinem alten Arbeitsplatz
- e) Unzutreffend

58. Wieviele Überstunden machen (machten) Sie meistens?

- a) Keine
- b) Einige Stunden pro Monat
- c) Bis zu 10 Stunden pro Monat
- d) Über 10 Stunden pro Woche
- e) Unzutreffend

59. Wie sieht Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen aus?

- a) Unzutreffend
- b) Neutral
- c) Gespannt
- d) Freundlich
- e) Wir halten eisern zusammen

60. Wie sieht Ihr Verhältnis zu Ihren Untergebenen aus?

- a) Unzutreffend
- b) Neutral, sachlich
- c) Gespannt, gereizt
- d) Freundlich
- e) Sie verehren mich

61. Was war die längste Zeit, die Sie bei der gleichen Firma angestellt waren?

- a) ca. 1/2 Jahr
- b) 1 - 2 Jahre
- c) 3 - 5 Jahre
- d) Über 5 Jahre
- e) Unzutreffend

62. Auch welchem Gebiet, glauben Sie, könnten Sie am meisten leisten?

- a) Organisation
- b) Führungsaufgaben
- c) Produktion
- d) Stabsabteilungen
- e) nichts hiervon (siehe nächste Frage)

63. Fortsetzung von Frage 62

- a) Kontakt, Repräsentation
- b) Verwaltung
- c) Forschung, Planung
- d) Finanzen
- e) Vorstand, Aufsichtsrat

64. Glauben Sie, daß Ihr jetziger Posten Ihren Fähigkeiten angemessen ist?

- a) Mein jetziger Posten überfordert mich sehr
- b) Mein jetziger Posten überfordert mich etwas
- c) Er ist genau meinen Fähigkeiten und Kenntnissen angemessen
- d) Er stellt zu wenig Anforderungen
- e) Eigentlich könnte ich wesentlich mehr leisten

Anlage 2:eSoziales (BIB)

1. Wie erfolgreich sind Sie, andere Menschen für sich zu gewinnen?
 - a) Sehr erfolgreich
 - b) Erfolgreich
 - c) Kommt ganz darauf an
 - d) Weniger erfolgreich
 - e) Überhaupt nicht erfolgreich
2. Wurden Sie schon öfters von Kameraden, Kollegen usw. zum Führer, Sprecher, Repräsentanten usw. gewählt?
 - a) Ja, fast immer
 - b) Meistens, wenn ich mich darum bemühe
 - c) Ab und zu
 - d) Selten
 - e) Eigentlich nie
3. Wieviel Initiative haben Sie im Vergleich zu anderen?
 - a) Mehr als alle anderen
 - b) Mehr als die meisten
 - c) Gleichviel
 - d) Etwas weniger
 - e) Deutlich weniger
4. Welche Wirkung hat ein von Ihnen ausgesprochenes Lob oder ein Tadel?
 - a) Wird sehr stark beachtet, hat starke Reaktionen bei anderen zur Folge
 - b) Wird beachtet und zu Herzen genommen
 - c) Weiß ich nicht
 - d) Wird kaum beachtet
 - e) Wird überhaupt nicht beachtet
5. Haben Sie den Eindruck, daß sich andere Leute an Ihrer Meinung orientieren?
 - a) Meine Meinungen werden fast immer von anderen übernommen
 - b) Meine Meinungen werden häufig von anderen übernommen
 - c) weiß nicht
 - d) Sie werden nur manchmal akzeptiert
 - e) Sie werden überhaupt nicht akzeptiert

6. Werden Sie von gleichaltrigen Personen häufig um Rat gefragt in persönlichen Belangen?
- a) Sehr häufig
 - b) Häufig
 - c) Nicht mehr, als andere Leute gefragt werden
 - d) Selten
 - e) Nie
7. Haben Sie öfters Schwierigkeiten mit Arbeitskollegen?
- a) Ja, fast ständig
 - b) Häufig
 - c) Das kommt ganz auf die Kollegen an
 - d) Selten
 - e) So gut wie nie
8. Werden Ihre Anordnungen befolgt?
- a) Ich habe es schwer, mit meinen Anordnungen überhaupt durchzudringen
 - b) Sie werden nur selten befolgt, aber immerhin aufgenommen
 - c) Sie werden nur widerstrebend angenommen
 - d) Sie werden meistens befolgt
 - e) Sie werden mit Begeisterung befolgt
9. Wie gut ist Ihre Menschenkenntnis?
- a) Ausgezeichnet
 - b) Gut
 - c) Mittel
 - d) Gering
 - e) Sehr schlecht
10. Fällt es Ihnen leicht, andere Menschen zu überzeugen?
- a) Ja, sehr
 - b) Ja, einigermaßen
 - c) Kommt darauf an
 - d) Nein, nicht besonders
 - e) Nein, es gelingt mir fast nie
11. Wieviele private Telefongespräche führen Sie pro Tag?
- a) Mehr als 10
 - b) Mehr als 5
 - c) Mehr als 3
 - d) Eines bis drei
 - e) Selten mehr als eines

12. Wieviele private Briefe verschicken Sie derzeit pro Monat?

- a) Mehr als 10
- b) Mehr als 5
- c) Mehr als 3
- d) ca. 1 - 3
- e) Einen oder weniger

13. Wieviele neue Leute lernen Sie durchschnittlich pro Monat kennen?

- a) Mehr als 10
- b) Mehr als 5
- c) ca. 3 - 5
- d) 1 - 3
- e) Meistens niemand

14. Wieviele Sprachen sprechen Sie einigermaßen?

- a) Nur die Muttersprache
- b) Eine andere
- c) Zwei andere
- d) Drei andere
- e) Vier und mehr

15. Wie beliebt sind Sie bei Ihren Arbeitskollegen?

- a) Sehr beliebt
- b) Beliebt
- c) Weiß nicht
- d) Wenig beliebt
- e) Überhaupt nicht beliebt

16. Wieviele Freunde haben Sie ungefähr, auf die Sie sich auch in schwierigen Situationen verlassen können?

- a) Viele
- b) Einige
- c) Weiß nicht
- d) Nur einen
- e) Keinen

17. Wie wichtig ist es für Sie, was andere Leute über Sie denken?

- a) Völlig unwichtig
- b) Von geringer Bedeutung
- c) Kommt darauf an
- d) Wichtig
- e) Ich richte mich außerordentlich stark nach der Meinung anderer Leute über mich selbst

18. Wieviele Vereinen, Clubs usw. gehören Sie an?

- a) Keinem
- b) Einem bis zwei
- c) Drei bis vier
- d) Vier bis sechs
- e) Mehr als sechs

19. Wurden Sie von Ihren Mitmenschen enttäuscht?

- a) Ja, fast immer
- b) Ja, öfters
- c) Einige Male
- d) Selten
- e) Noch nie

20. Wieviele geschäftliche Verhandlungen führen Sie ungefähr pro Monat?

- a) Trifft nicht zu (da nicht im Geschäftsleben usw.)
- b) Keine
- c) Eine bis drei
- d) Vier bis zehn
- e) Mehr als zehn

21. Haben Sie öfters Schwierigkeiten, Differenzen, Auseinandersetzungen innerhalb der Familie?

- a) Ja, fast ständig
- b) Häufig
- c) Mal so, mal so
- d) Selten
- e) Eigentlich nie

22. Wieviele Reden, Vorträge usw. haben Sie in Ihrem Leben schon gehalten?

- a) Keine
- b) Weniger als fünf
- c) Weniger als zehn
- d) Zehn bis zwanzig
- e) Über zwanzig

23. Mit Menschen welchen Alters kommen Sie am besten aus?
- a) Mit Kindern
 - b) Mit Jugendlichen
 - c) Mit Gleichaltrigen
 - d) Mit Älteren als ich selbst
 - e) Mit allen gleich gut
24. Wie hoch schätzen Sie Ihre Durchsetzungskraft ein?
- a) Sehr hoch
 - b) Hoch
 - c) Kommt darauf an
 - d) Niedrig
 - e) Mangelhaft
25. Wie hoch schätzen Sie Ihre Fähigkeit ein, Mitarbeiter zu führen?
- a) Sehr hoch
 - b) Hoch
 - c) Niedrig
 - d) Sehr niedrig
 - e) Trifft nicht zu
26. Wie hoch schätzen Sie Ihre Kontaktfähigkeit ein?
- a) Sehr hoch
 - b) Hoch
 - c) Mittel, durchschnittlich
 - d) Etwas unterdurchschnittlich
 - e) Sehr gering
27. Haben oder hatten Sie viele Verehrer (Verehererinnen)?
- a) Ja, wesentlich mehr als meine Bekannte und Freunde
 - b) Ja, etwas mehr als andere
 - c) Genauso viel wie andere
 - d) Weniger als andere
 - e) Überhaupt keine
28. Wie oft gehen Sie pro Monat mit Freunden, Bekannten, Geschäftskollegen abends aus?
- a) Mehr als 10 mal
 - b) Mehr als 5 mal
 - c) 3 - 5 mal
 - d) 1 - 3 mal
 - e) Praktisch nie

29. Wie oft im Monat haben Sie abends Gäste?
- a) Öfter als 10 mal
 - b) ca. 5 - 10 mal
 - c) ca. 3 - 5 mal
 - d) 1 - 3 mal
 - e) praktisch nie
30. Können Sie sich auch in höheren Gesellschaftskreisen völlig sicher bewegen?
- a) Ja, völlig sicher
 - b) Ja, größtenteils sicher
 - c) In einigen Dingen wäre ich mir unsicher
 - d) Ich wäre mir völlig unsicher
 - e) Ich weiß nicht, was "höhere Gesellschaftskreise" sind
31. Wie oft sind Sie schon mit Menschen in persönlichen Kontakt getreten, die eine einflußreiche Stellung innehaben?
- a) Fast täglich
 - b) Sehr oft
 - c) So oft wie die Durchschnittsbürger
 - d) Weniger oft
 - e) Noch nie
32. Zählen einflußreiche Leute zum Kreis Ihrer persönlichen Bekannten?
- a) Fast ausschließlich
 - b) Ja, viele
 - c) Nur einige
 - d) Einer
 - e) Nein, niemals
33. Wie sind Sie im allgemeinen gekleidet?
- a) Äußerst Korrekt
 - b) Im allgemeinen korrekt
 - c) Mal so, mal so
 - d) Meistens mehr salopp
 - e) Eher etwas nachlässig
34. Wie oft werden Sie zu Empfängen, Galadiners, Premieren, exklusiven Parties usw. eingeladen?
- a) Mehr als 10 mal pro Monat
 - b) Mehr als 5 mal pro Monat
 - c) ca. 1 - 5 mal pro Monat
 - d) 1 mal im halben Jahr bis 1 mal im Monat
 - e) praktisch nie

35. Wenn Sie irgendwo eingeladen sind, welchen Wert legen die Gastgeber auf Ihr Erscheinen?
- a) Ich bin die Hauptperson des Abends
 - b) Man legt sehr großen Wert auf mein Erscheinen
 - c) Man legt auf mein Kommen genau so großen Wert wie bei anderen Leuten
 - d) Man legt geringen Wert auf mein Erscheinen
 - e) Ich bin nur geduldet
36. Sind Sie Mitglied in einem exklusiven Club? (Golf-, Yacht-, Reitclub usw., exklusiver Tennisclub u.ä.)
- a) Ja, in mehreren solcher Clubs
 - b) Bis zu zwei solcher Clubs
 - c) In einem
 - d) Nein, ich habe mich noch nie darum bemüht
 - e) Nein, ich wurde nicht aufgenommen
37. Wie oft irren Sie sich gründlich, wenn Sie andere Menschen einschätzen sollen?
- a) Fast immer
 - b) Meistens
 - c) Das kommt ganz auf die Situation an
 - d) Selten
 - e) Praktisch nie
38. Wurden Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn von einflußreichen Persönlichkeiten gefördert?
- a) Ich verdanke meine derzeitige Stellung dem Einfluß einer solchen Persönlichkeit
 - b) Ich verdanke meine starke Stellung gegenüber Kollegen einem solchen Einfluß
 - c) Ich verdanke meinen beruflichen Aufstieg solchen Einflüssen
 - d) Ich verdanke viele Anregungen und Hinweise in meiner beruflichen Arbeit einer einflußreichen Person
 - e) Nein, ich genoß bisher keine solche Förderung

39. Wurden Sie in Ihrer gesellschaftlichen Stellung von einer einflußreichen Persönlichkeit gefördert?

- a) Nein, ich verdanke meinen gesamten gesellschaftlichen Erfolg meiner eigenen Tüchtigkeit
- b) Ich bekam Starthilfe, stieg aber letztlich durch eigene Leistungen auf
- c) Ich verdanke einen großen Teil meiner gesellschaftlichen Stellung dem Einfluß einer bekannten Persönlichkeit
- d) Ohne die Protektion einer bekannten Persönlichkeit hätte ich keinerlei gesellschaftlichen Erfolg
- e) Ich habe keinen nennenswerten gesellschaftlichen Erfolg

40. Sind Sie irgendwo Ehrenmitglied, bekommen Sie öfters Ehrenkarten für Veranstaltungen, sind Sie Ehrenbürger usw.?

- a) Ja, mehrere dieser Dinge
- b) Ja, einige dieser Dinge
- c) Nein, nichts davon

41. Stehen Sie im "Who is Who" eines Landes?

- a) Ja
- b) Nein

42. Sind Sie Träger eines oder mehrerer Verdienstorden?

- a) Ja, mehrere Verdienstorden
- b) Ja, 1 - 2 Verdienstorden
- c) 1 Verdienstorden
- d) Nein, obwohl ich eigentlich einen verdient hätte
- e) Nein, ich komme dafür wohl nicht in Frage

43. Auf welcher Ebene vermuten Sie Ihren größten gesellschaftlichen Erfolg?

- a) Auf der beruflichen Ebene (Wirtschaft, Wissenschaft).
- b) Auf der Ebene der Popularität (Künstler, Sportler usw.)
- c) Auf politischer Ebene
- d) Auf traditioneller Ebene (Adel, usw.)
- e) Auf der Ebene meiner persönlichen Anziehungskraft

44. Bekommen Sie im Betrieb öfters die "Patenschaft" für neue Arbeitskollegen, Lehrlinge usw. übertragen?
- a) Trifft nicht zu
 - b) Nein, noch nie
 - c) Ja, einmal aber seither nicht mehr
 - d) Ja, öfters
 - e) Fast immer
45. Haben Sie im Betrieb irgendwelche Repräsentationsaufgaben, müssen Sie Besucher führen und dergleichen?
- a) Trifft nicht zu
 - b) Nein, noch nie
 - c) Ja, einmal, aber seither nicht mehr
 - d) Ja, gelegentlich
 - e) Ja, fast immer bei entsprechenden Anlässen.
46. Haben Sie Vertrauensleute in anderen Abteilungen, so daß Sie über die Betriebsvorgänge auch auf informeller Basis unterrichtet werden?
- a) Trifft nicht zu
 - b) Nein
 - c) Ich bekomme gelegentlich solche Informationen
 - d) Ich bekomme häufig solche Informationen
 - e) Es passiert praktisch nichts Wichtiges, das ich nicht erfahre
47. Können Sie die Hobbies, Interessen, Vorlieben Ihrer nächsten Kollegen angeben?
- a) Nein, von keinem
 - b) Ja, von einem
 - c) Von mehreren
 - d) Von fast allen meinen Kollegen
 - e) Trifft nicht zu
48. Werden Sie im Betrieb öfters für die Beseitigung personeller Schwierigkeiten (Schlichtungen, Kündigungen, Verhandlungen mit Betriebsrat usw.) eingesetzt?
- a) Trifft nicht zu
 - b) Nein, noch nie
 - c) Ja, einmal
 - d) Ja, öfters
 - e) Fast immer, wenn solche Schwierigkeiten auftauchen

49. Wie hoch schätzen Sie Ihre Geschicklichkeit im Führen von Verhandlungen ein?

- a) Viel höher als die der meisten anderen
- b) Höher als die der meisten anderen
- c) Gleich gut wie die der meisten anderen
- d) Etwas niedriger
- e) Deutlich niedriger

50. Wie groß ist der Bereich Ihrer Kompetenzen und Weisungsbefugnisse innerhalb Ihrer beruflichen Arbeit?

- a) Trifft nicht zu
- b) Praktisch keine Kompetenzen und Weisungsbefugnisse
- c) Geringer Bereich
- d) Weiter Bereich von Kompetenzen und Weisungsbefugnissen
- e) Der Bereich ist praktisch uneingeschränkt

Anlage 2. f. Kreativität (BIB)

1. Haben Sie Patente angemeldet?
 - a) nein, damit befasse ich mich nicht
 - b) nein, noch nicht angemeldet
 - c) einige (bis zu fünf)
 - d) mehrere (bis zu 10)
 - e) viele (über 10)
2. Haben Sie Gebrauchsmuster, Geschmacksmuster oder dergl. angemeldet?
 - a) nein, damit befasse ich mich nicht
 - b) nein, noch nicht angemeldet
 - c) einige (bis zu 5)
 - d) mehrere (bis zu 10)
 - e) viele (über 10)
3. Ausübung künstlerischer Tätigkeiten: Schöne Künste (Musik, Theater usw. ...)
 - a) noch nie ausgeübt
 - b) nur für mich ausgeübt
 - c) auf kleineren Veranstaltungen schon mal aufgetreten
 - d) auf größeren Veranstaltungen schon aufgetreten
 - e) es gibt Bücher (Reportagen usw.) über mich
4. Haben Sie irgendwelche Preise für künstlerische Leistungen bekommen? (Literatur, Fotowettbewerb usw.)
 - a) nein, keinen
 - b) einen
 - c) 1 bis 3
 - d) über 3
 - e) sehr viele (über 5)
5. Üben Sie häufig Kritik an Veröffentlichungen oder Arbeiten Ihrer Kollegen?
 - a) trifft nicht zu
 - b) ja, wenn ich einen besseren Vorschlag habe
 - c) ja, schon aus persönlichen Gründen
 - d) nein, ich glaube das stört die Beziehungen zwischen Kollegen
 - e) um der Sache willen

6. Haben Sie schon einmal eine Schrift verfaßt, in der Sie sich mit den grundlegenden Problemen Ihres Faches befassen?
- a) trifft nicht zu
 - b) nein, ich halte das nicht für wichtig
 - c) ich habe schon daran gedacht
 - d) ich habe ganz genaue Pläne dafür
 - e) ja, ich habe bereits so etwas veröffentlicht
7. Haben Sie irgendwelche Veröffentlichungen gemacht?
- a) ja, auf meinem (wissenschaftlichen, wirtschaftlichen, technischen) Fachgebiet
 - b) ja, auf einem angrenzenden Fachgebiet
 - c) ja, in Belletristik, Poesie, Essay, Dramen usw.,
 - d) ja, auf politischem, religiösem, weltanschaulichem Gebiet
 - e) nein, noch keinerlei Veröffentlichungen
8. Sind Sie schon in der bildenden Kunst tätig gewesen? (Malerei, Fotografie, Skulpturen und dergl.)
- a) nein, noch keinerlei Tätigkeit in dieser Richtung
 - b) ja, aber nur so für mich
 - c) ja, ich habe schon Ausstellungen gemacht
 - d) ja, ich habe schon viel verkauft
 - e) ja, ich lebe davon
9. Haben Sie schon einmal einen Preis für einer Ideenwettbewerb bekommen?
- a) nein, weil ich noch nie mitgemacht habe
 - b) nein, obwohl ich schon öfters mitgemacht habe
 - c) ja, einen
 - d) einige (bis zu 5)
 - e) ja, schon mehrere (über 5)
10. Haben Sie Kontakt zu Fachleuten aus angrenzenden Gebieten?
- a) trifft nicht zu
 - b) nein, ich habe keinerlei Kontakt zu Kollegen aus anderen Fachgebieten
 - c) ja, zu einem Fachgebiet, das mich besonders interessiert
 - d) ja, zu einigen anderen Fachgebieten
 - e) ja, zu vielen anderen Fachgebieten
11. Haben Sie schon versucht, eigene Erfindungen zu verkaufen?
- a) trifft nicht zu
 - b) nein, noch nie
 - c) ja, ungefähr 5 mal
 - d) ja, sehr oft (5 bis 20 mal)
 - e) ja, ich bemühe mich schon mein ganzes Leben lang

12. Wurden schon einige Patente vom Patentamt abgelehnt?
- a) trifft nicht zu
 - b) ich habe nie versucht eines anzumelden
 - c) meine Patente wurden immer angenommen
 - d) mehrmals (bis zu 5 mal) abgelehnt
 - e) sehr oft (öfters als 5 mal) abgelehnt
13. Entwickeln Sie Patente, Verfahren usw. weiter?
- a) ja, ich greife solche Dinge auf und entwickle sie bis zu industrieller Serienreife
 - b) ja, gelegentlich entwickle ich solche Dinge weiter
 - c) ich adaptiere solche Dinge an jeweilige Gegebenheiten
 - d) ich komplettiere Entwicklungen mit Zusatzgeräten und dergl.
 - e) nein, keine Tätigkeit in dieser Richtung
14. Haben Sie in Ihrem Betrieb schon öfters Verbesserungsvorschläge gemacht?
- a) trifft nicht zu
 - b) keinen
 - c) einen
 - d) bis 5
 - e) über 5
15. Wieviele Zuschriften erhalten Sie normalerweise auf Ihre Veröffentlichungen?
- a) trifft nicht zu
 - b) keine
 - c) bis zu 10
 - d) mehr als 10
 - e) mehr als 20
16. Wieviel Erfolg haben Sie mit Ihrer Künstlerischen Tätigkeit?
- a) ich übe keine solche Tätigkeit aus
 - b) bisher keinen finanziellen Erfolg
 - c) ich habe bisher einige finanzielle Erfolge, könnte aber davon nicht leben
 - d) ich habe gute finanzielle Erfolge (bis DM 2.000,-- durchschnittlich pro Monat)
 - e) ich habe sehr gute finanzielle Erfolge (über DM 2.000,-- durchschnittlich pro Monat)
17. Wieviele Vorträge halten Sie pro Jahr durchschnittlich in Ihrem Fachgebiet?
- a) trifft nicht zu
 - b) keine
 - c) wenige (bis 5)
 - d) einige (5 - 20)
 - e) viele (über 20)

18. Sind Sie mit dem Preis, den Ihre Werke (künstlerisch, wissenschaftlich, Patente) erzielen, einverstanden?
- a) trifft nicht zu
 - b) ich bekomme überhaupt nichts für meine Werke
 - c) meine Werke sind sehr unterbezahlt
 - d) ich bin der Meinung, der Preis könnte höher sein
 - e) ja, ich bin sehr zufrieden
19. Haben Sie einen Beruf, der sehr viel eigenes Denken erfordert?
- a) trifft nicht zu
 - b) in meinem Beruf hat man fast keine Möglichkeiten, schöpferisch tätig zu sein
 - c) in meinem Beruf ist zuviel schöpferisches Denken unerwünscht
 - d) ja, alle meine Entscheidungen erfordern sehr viel eigenes Denken
 - e) in meinem Beruf kommen nur wirklich schöpferische Leute zurecht
20. Haben Sie sich schon einmal in irgendeiner Weise mit Kunsthandwerk (Schmuck, Design, Möbelentwurf, Einrichtung etc.) beschäftigt?
- a) nein, noch nie
 - b) ja, aber nur so für mich
 - c) ich habe schon Ausstellungen gemacht
 - d) ich verkaufe einiges
 - e) ich verkaufe sehr viel
21. Wurden Ihre Werke, Leistungen, Veröffentlichungen auch im Ausland bekannt?
- a) ich habe keine entsprechenden Leistungen
 - b) nein, obwohl ich mich darum bemühe
 - c) eins
 - d) wenige
 - e) viele
22. Haben Ihre Werke, Leistungen, Veröffentlichungen großes Aufsehen erregt?
- a) ich habe keine entsprechenden Leistungen
 - b) nein, keinerlei Aufsehen
 - c) das Aufsehen war nur begrenzt
 - d) immerhin einiges Aufsehen
 - e) ja, großes Aufsehen und viele Diskussionen

23. Haben Sie eine spezielle künstlerische Ausbildung genossen?
- a) nein, keinerlei Ausbildung
 - b) nur in der Schule
 - c) ich bin Autodidakt
 - d) ich habe mehrere spezielle Kurse mitgemacht
 - e) meine Berufsausbildung war eine künstlerische Ausbildung
24. Werden Sie von Ihren Bekannten für einen schöpferischen Menschen gehalten?
- a) nein, die meisten halten mich nicht für schöpferisch
 - b) man ist sehr geteilter Meinung über mich
 - c) ja, nur von sehr wenigen
 - d) ja, von einigen, die mich näher kennen
 - e) ja, von den meisten meiner Bekannten
25. Schreiben Sie manchmal Gedichte, Kurzgeschichten, Dramen, Essays, Romane usw.?
- a) nein, in dieser Richtung bin ich nicht tätig
 - b) ja, so zum Hobby
 - c) ja, aber ich habe bisher noch nichts veröffentlicht
 - d) ja, ich habe schon einiges veröffentlicht
(Bücher, Zeitschriften usw.)
26. Werden Sie mit der Organisation von Projekten, Abteilungen, Vorhaben betraut?
- a) nein, bisher noch nicht
 - b) ja, aber nur einmal bisher
 - c) ja, einige Male bisher
 - d) ja, ich organisiere viele kleinere Dinge
 - e) ja, ich organisiere eine Reihe von größeren Projekten und dergleichen
27. Was geschieht normalerweise mit den Ideen, die Sie haben?
- a) ich habe nur sehr wenige Ideen
 - b) ich habe viele gute Ideen, aber ich führe keine davon aus
 - c) ich habe viele gute Ideen, aber ich führe sie immer nur halb aus, dann interessiere ich mich nicht mehr dafür.
 - d) wenn ich eine Idee habe, dann führe ich sie unter allen Umständen aus
 - e) ich prüfe meine Ideen sehr sorgfältig und die guten verwirkliche ich konsequent

28. Haben Sie schon einmal Werbetexte, Graphiken, Design für Schallplattenumschläge, Schaufenster, Plakate und dergl. gemacht?

- a) keine solche Tätigkeit
- b) ja, ich habe Vorschläge gemacht
- c) ja, gelegentlich
- d) öfters, aber nicht systematisch
- e) ja, das ist mein Beruf

29. Auf wann würden Sie Ihre größten Leistungen datieren?

- a) meine beste Zeit liegt noch vor mir
- b) ich bereite gerade viele Dinge vor, die aber noch nicht ganz ausgereift sind
- c) ich bin auf dem Höhepunkt meiner Schaffensperiode
- d) meine beste Zeit, in der ich am meisten geschaffen habe, liegt bereits hinter mir
- e) mein Schaffensprozeß ist kontinuierlich, es gibt keine Höhen und Tiefen

30. Wie stellen sich Öffentlichkeit und Fachkreise zu Ihren Werken?

- a) keine entsprechenden Werke
- b) sie haben noch nichts von mir gesehen
- c) irgendwie habe ich nicht den Erfolg, der mir zusteht
- d) ich bin meiner Zeit voraus, man versteht meine Leistungen nicht
- e) ich habe großen Eindruck gemacht

31. Halten Sie sich selbst für einen kreativen Menschen?

- a) ich bin absolut unschöpferisch
- b) nein, ich glaube kaum, daß ich irgendwelche Leistungen vollbracht habe oder vollbringen werde, die man als schöpferisch bezeichnen könnte
- c) ja, ich glaube, ich kann mich mit einer gewissen Berechtigung als "kreativ" bezeichnen
- d) ja, ich bin sehr schöpferisch
- e) ich bin ein Genie

32. Haben Sie schon an wissenschaftlichen Forschungen mitgearbeitet?

- a) kürzere Zeit (unter 1/2 Jahr)
- b) längere Zeit (unter 2 Jahren)
- c) 2 bis 5 Jahre
- d) über 5 Jahre
- e) nein, keine solche Tätigkeit

33. Sind aus Ihren Anregungen schon wissenschaftliche Forschungen entstanden?
- a) trifft nicht zu
 - b) ich habe noch nicht versucht, irgendwelche Anregungen zu geben
 - c) ich habe schon manche Anregung gegeben, es wurde aber keine aufgegriffen
 - d) es wurden schon einige meiner Anregungen aufgegriffen
 - e) viele meiner Anregungen wurden aufgegriffen und weiterverfolgt
34. Werden Ihre Patente, Gebrauchsmuster, Geschmacksmuster usw. wirtschaftlich genutzt?
- a) trifft nicht zu
 - b) die Patente sind angemeldet, werden aber derzeit noch nicht wirtschaftlich genutzt
 - c) die Patente haben eine begrenzte wirtschaftliche Nutzung
 - d) die Patente haben eine weite wirtschaftliche Nutzung
 - e) die Dinge befinden sich gerade in der Entwicklung
35. Für wie wichtig halten Sie Ihre Patente, Erfindungen usw.
- a) trifft nicht zu
 - b) eigentlich sind meine Patente ziemlich wertlos
 - c) sie sind von keiner allzu großen praktischen Bedeutung
 - d) sie stellen eine ins Gewicht fallende Verbesserung dar
 - e) sie stellen gewissermaßen eine Revolution auf ihrem Gebiet dar
36. Für wie beeindruckend halten Sie Ihre künstlerischen Werke und Leistungen?
- a) trifft nicht zu
 - b) ich finde meine Werke und Leistungen eigentlich selbst nicht sehr beeindruckend
 - c) nur wahre Kenner sind von meinen Werken zu beeindrucken
 - d) sehr beeindruckend
 - e) äußerst beeindruckend
37. Welche Verbreitung haben Ihre Veröffentlichungen gefunden?
- a) trifft nicht zu
 - b) meine Veröffentlichungen hatten überhaupt keinen Erfolg
 - c) meine Veröffentlichungen sind höchstens Eingeweihten bekannt
 - d) ist zwar kein "Bestseller", aber doch weit verbreitet und allgemein bekannt
 - e) gehören zu den meistgelesenen Werken der wissenschaftlichen Literatur bzw. zu "Bestsellern"

38. Welches Echo haben Ihre Vorschläge zur Bessergestaltung des Arbeitsablaufs bzw. Umorganisation gefunden?
- a) trifft nicht zu (keine Vorschläge bisher)
 - b) ich habe schon eine Reihe von Vorschlägen eingereicht, die aber kaum Beachtung fanden
 - c) nur einer oder sehr wenige meiner Vorschläge wurden angenommen
 - d) meine Vorschläge wurden in der Mehrzahl angenommen
 - e) meine Vorschläge wurden begeistert angenommen
39. Haben Sie bedeutsame wissenschaftliche Entdeckungen zu verzeichnen?
- a) ich arbeite nicht wissenschaftlich
 - b) bisher kann ich noch keine wissenschaftlichen Entdeckungen verzeichnen
 - c) einige weniger bedeutsame Entdeckungen sind mir gelungen
 - d) eine sehr bedeutsame Entdeckung war mein Werk
 - e) ich kann auf mehrere bedeutsame Entdeckungen zurückblicken
40. Sind Sie irgendwo in der Forschung oder Entwicklung tätig?
- a) nein, keine solche Tätigkeit
 - b) ich war einmal in einer solchen Tätigkeit
 - c) ja, ich bin in einer solchen Tätigkeit
 - d) ja, ich bin Berater für Forschung und Entwicklung
 - e) ja, ich bin Leiter einer solchen Abteilung
41. Sind Sie in irgendeiner Weise schon einmal architektonisch tätig gewesen?
- a) nein, keine solche Tätigkeit
 - b) ja, aber nur als Hobby
 - c) ja, ich entwerfe gelegentlich Häuser, Wohnungen, Einrichtungen usw.
 - d) ja, nebenberuflich, mit vielen Aufträgen
 - e) ja, ich bin hauptberuflich damit beschäftigt
42. Sind Sie in irgendeinem Künstler-, Schriftsteller-, Erfinderverband oder dergleichen?
- a) ja, ich bin Mitglied
 - b) meine Mitgliedschaft wurde abgelehnt
 - c) ich habe mich noch nicht um eine Mitgliedschaft bemüht
 - d) ich habe eine besondere Stellung in einem solchen Verband
 - e) ein solcher Verband bemüht sich um meine Mitgliedschaft

43. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, den Wert von Erfindungen, Entdeckungen, Entwicklungen abzuschätzen?
- a) sehr hoch
 - b) hoch
 - c) kommt ganz darauf an
 - d) weniger hoch
 - e) niedrig
44. Kennen Sie viele schöpferisch tätige Menschen?
- a) ja, ich kenne sehr viele hervorragende Gelehrte, Künstler, Techniker usw.
 - b) ja, ich kenne einige schöpferisch tätige Menschen
 - c) ja, ich bemühe mich um Kontakte zu solchen Menschen
 - d) nein, ich kenne niemand bisher
 - e) nein, ich habe mich bisher noch nie um solche Kontakte bemüht
45. Machen Sie selbst Filme, Fotografien usw.?
- a) nein, keine solche Tätigkeit
 - b) ja, für die Familie
 - c) ja, aus künstlerischem Interesse
 - d) nebenberuflich (Reportagen, Portraits, usw.)
 - e) ja, hauptberuflich
46. Wie hoch beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, andere zu kreativen Leistungen anzuregen?
- a) sehr hoch
 - b) hoch
 - c) kommt ganz darauf an
 - d) weniger hoch
 - e) niedrig
47. Haben Sie viele Aufträge? (für irgendwelche schöpferischen Tätigkeiten)
- a) trifft nicht zu
 - b) nein
 - c) wenige
 - d) mehrere
 - e) viele
48. In welchem Gebiet sind Sie hauptsächlich schöpferisch tätig?
- a) künstlerisch
 - b) technisch
 - c) wissenschaftlich
 - d) organisatorisch
 - e) keines davon

49. Haben Sie schon irgendwelche Preise, Ehrungen, usw. für wissenschaftliche oder technische Leistungen bekommen?
- a) nein, keine solche Tätigkeit
 - b) nein, bisher noch keine Preise
 - c) ja, einen kleineren Preis bisher
 - d) ja, mehrere kleinere Preise bisher
 - e) ja, einen bzw. mehrere Preise von überregionaler Bedeutung
50. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, Ihre Ideen anderen zu unterbreiten und ihre Verwirklichung durchzusetzen?
- a) sehr hoch
 - b) hoch
 - c) mittel, kommt auf die Idee an
 - d) weniger hoch
 - e) niedrig
51. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, die Durchführung von Ideen abzuschätzen?
- a) sehr hoch
 - b) hoch
 - c) kommt ganz auf die Gegebenheit an
 - d) weniger hoch
 - e) niedrig
52. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, den Wert von Erfindungen, Entdeckungen, Entwicklungen abzuschätzen?
- a) sehr hoch
 - b) hoch
 - c) kommt ganz darauf an
 - d) weniger hoch
 - e) niedrig
53. Kennen Sie viele schöpferisch tätige Menschen?
- a) ja, ich kenne sehr viele hervorragende Gelehrte, Künstler, Techniker, usw.
 - b) ja, ich kenne einige schöpferisch tätige Menschen
 - c) ja, ich bemühe mich um Kontakte zu solchen Menschen
 - d) nein, ich kenne niemand bisher
 - e) nein, ich habe mich bisher noch nie um solche Kontakte bemüht
54. Machen Sie selbst Filme, fotografieren Sie, usw.?
- a) ja, für die Familie
 - b) ja, hauptberuflich
 - c) ja, als Hobby
 - d) ja, aus künstlerischem Interesse
 - e) nein, keine solche Tätigkeit

55. Wie hoch beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, andere zu kreativen Leistungen anzuregen?

- a) sehr hoch
- b) hoch
- c) kommt ganz darauf an
- d) weniger hoch
- e) niedrig

Anlage 2.9 Angaben zur Person (BIB)

1. Geschlecht
 - a) weiblich
 - b) männlich
2. Sind Sie hauptberuflich noch in Ausbildung bzw. Umschulung?
 - a) ja
 - b) nein
3. Familienstand
 - a) ledig
 - b) verheiratet
 - c) geschieden
 - d) verwitwet
 - e) getrennt lebend
4. Wieviel Personen hängen von Ihrer Unterstützung ab?
 - a) nur ich selbst
 - b) eine weitere Person
 - c) zwei weitere Personen
 - d) drei bis vier weitere Personen
 - e) fünf oder mehr Personen
5. Wieviel Räume hat Ihre derzeitige Wohnung?
 - a) einen Raum
 - b) zwei Räume
 - c) drei bis vier Räume
 - d) fünf bis sieben Räume
 - e) acht und mehr Räume
6. Wieviel Bücher besitzen Sie?
 - a) unter 10
 - b) bis 50
 - c) bis 100
 - d) bis 300
 - e) über 300
7. Wieviel Bücher lesen Sie im Monat?
 - a) keines
 - b) eines
 - c) zwei bis drei
 - d) vier bis sechs
 - e) sieben und mehr

8. Wieviel Stunden sehen Sie fern in der Woche?
- a) gar nicht
 - b) eine bis zwei Stunden
 - c) drei bis sechs Stunden
 - d) sieben bis zehn Stunden
 - e) elf und mehr Stunden
9. Haben Sie ein Zeitungsabonnement bzw. kaufen Sie regelmäßig Zeitungen, Zeitschriften, Illustrierte usw.?
- a) nein
 - b) eine
 - c) zwei bis drei
 - d) vier bis fünf
 - e) sechs und mehr
10. Wieviel Zeit pro Woche verwenden Sie für die Zeitungslektüre?
- a) keine
 - b) bis zwei Stunden
 - c) drei bis fünf Stunden
 - d) sechs bis acht Stunden
 - e) neun und mehr Stunden
11. Besuchen Sie irgendwelche Fortbildungskurse?
- a) keine
 - b) Sprachkurse
 - c) berufliche Fortbildungskurse
 - d) allgemeinbildende Kurse
 - e) andere Kurse
12. Wie lange machten Sie während Ihrer Schulzeit nebenher irgendwelche freiwilligen Sonderausbildungen?
- a) trifft nicht zu
 - b) ein paar Tage
 - c) ein paar Wochen
 - d) einige Monate
 - e) über ein halbes Jahr
13. Wie oft waren Sie bisher verheiratet (einschließlich jetzt)
- a) nie
 - b) einmal
 - c) zweimal
 - d) dreimal
 - e) viermal und mehr

14. An wieviel verschiedenen Orten haben Sie bislang gelebt?
- a) nur an einem Ort
 - b) an ein bis zwei verschiedenen Orten
 - c) drei bis vier verschiedenen Orten
 - d) fünf bis sieben verschiedenen Orten
 - e) acht und mehr verschiedenen Orten
15. Welche monatlichen Einkünfte beziehen Sie derzeit aus einem Nebenberuf, Geldanlagen, oder anderen Quellen?
- a) keine Nebeneinkünfte
 - b) bis 500 DM
 - c) 500 - 1.000 DM
 - d) 1.000 - 2.000 DM
 - e) über 2.000 DM
16. Wieviel eheliche Kinder haben Sie?
- a) keine
 - b) eines
 - c) zwei
 - d) drei bis vier
 - e) fünf und mehr
17. Wieviel uneheliche Kinder haben Sie?
- a) keine
 - b) eines
 - c) zwei
 - d) drei bis vier
 - e) fünf und mehr
18. Wieviel direkte Untergebene haben Sie?
- a) keine
 - b) bis fünf
 - c) bis zehn
 - d) bis zwanzig
 - e) mehr als zwanzig
19. Wieviel indirekte Untergebene haben Sie?
- a) keine
 - b) bis zehn
 - c) bis fünfzig
 - d) bis hundert
 - e) über hundert
20. Wieviel Personen leben in Ihrem Haushalt? Sie selbst eingeschlossen)
- a) eine Person
 - b) zwei Personen
 - c) drei bis vier Personen
 - d) fünf bis sieben Personen
 - e) acht und mehr Personen

21. In welchem Mietverhältnis leben Sie derzeit?
- a) Eigentümer des Hauses
 - b) Eigentümer der Wohnung
 - c) Hauptmieter
 - d) Untermieter
 - e) in Pension
 - f) in Wohnheim, Internat oder dergleichen
22. Besitzen Sie?
- a) keines davon
 - b) Eigentumswohnung
 - c) Wochenendhaus
 - d) Haus bzw. Häuser
 - e) Grundstücke
 - f) mehrere Häuser, Wohnungen und Grundstücke
23. Mit wem leben Sie zusammen?
- a) alleine
 - b) mit Ehefrau (oder Ehemann und Kindern)
 - c) mit einem oder beiden Elternteilen
 - d) mit Geschwistern
 - e) mit anderen Verwandten
 - f) mit anderen Leuten (Wohnungsgemeinschaft, Freunden usw.)
24. Welche Ausbildung haben Sie abgebrochen? (Nicht der normale Abgang zu einer weiterführenden oder andersartigen Schule. Falls Sie keine Ausbildung abgebrochen haben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an.)
- a) trifft nicht zu
 - b) Volksschule, Grundschule
 - c) Mittelschule
 - d) Fachschule
 - e) Gymnasium (Oberschule)
 - f) Universität
25. In welche der folgenden Gruppen würden Sie den Beruf, den Sie ausüben, einordnen? (Falls Sie keinen Beruf ausüben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an.)
- a) trifft nicht zu
 - b) Hilfstätigkeiten, die keine besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen im Betrieb erfordern
 - c) Hilfstätigkeiten mit einer Anlernzeit im Betrieb bis zu einem Jahr
 - d) Tätigkeiten mit systematischer Ausbildung im Betrieb bis zu drei Jahren (Lehre)
 - e) Tätigkeiten nach abgeschlossener Fachschulausbildung
 - f) Tätigkeiten nach Hochschulabschluß

26. In welcher Hinsicht haben Sie Entscheidungsbefugnisse?
(Falls Sie keinen Beruf ausüben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an. Falls Sie Rentner oder Pensionär sind, beantworten Sie bitte die Frage mit Bezug auf die von Ihnen zuletzt ausgeübte Tätigkeit.)
- a) trifft nicht zu
 - b) keine
 - c) Vorbereitung von Entscheidungen (Stab, Spezialistenstellung usw.)
 - d) finanzielle Entscheidungen (Ausgaben von Sachmitteln, Kalkulation, Investitionsentscheidungen)
 - e) Entscheidung über Befugnis zur Anforderung derselben
 - f) Personalentscheidungen oder Befugnis zur Anforderung von Personal
27. In welchen Bereich würden Sie sich einordnen? (Falls Sie keinen Beruf ausüben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an. Falls Sie Rentner oder Pensionär sind, beantworten Sie bitte die Frage mit Bezug auf die von Ihnen zuletzt ausgeübte Tätigkeit.)
- a) trifft nicht zu
 - b) ich treffe praktisch keine eigenen Entscheidungen
 - c) ich leite hauptsächlich Entscheidungen weiter
 - d) ich führe Entscheidungen aus, treffe aber auch selbst welche
 - e) die höchsten Entscheidungen liegen bei mir
 - f) keines trifft zu
28. Wie hoch ist das Maß der Verantwortung, das Sie haben?
(Falls Sie keinen Beruf ausüben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an. Falls Sie Rentner oder Pensionär sind, beantworten Sie bitte die Frage, mit Bezug auf die von Ihnen zuletzt ausgeübte Tätigkeit.)
- a) trifft nicht zu
 - b) keine
 - c) gering
 - d) mittel
 - e) hoch
 - f) sehr hoch
29. In welche der folgenden Gruppen würden Sie den Beruf einordnen, den Ihr Vater ausübt(e)?
- a) trifft nicht zu
 - b) Hilfstätigkeiten, die keine besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen im Betrieb erfordern
 - c) Hilfstätigkeiten, mit einer Anlernzeit im Betrieb bis zu einem Jahr
 - d) Tätigkeiten mit systematischer Ausbildung im Betrieb bis zu drei Jahren (Lehre)
 - e) Tätigkeiten nach abgeschlossener Fachschulausbildung
 - f) Tätigkeiten nach Hochschulausbildung

30. In welcher Hinsicht hat(te) Ihr Vater Entscheidungsbefugnis?
- a) trifft (traf) nicht zu
 - b) keine
 - c) Vorbereitung von Entscheidungen (Stab, Spezialistenstellung usw.)
 - d) finanzielle Entscheidungen (Ausgaben von Sachmitteln, Kalkulation, Investitionsentscheidungen)
 - e) Entscheidung über Beschaffung von Materialien und Maschinen oder Befugnis zur Anforderung derselben
 - f) Personalentscheidungen oder Befugnis zur Anforderung von Personal
31. In welchen Bereich würden Sie die (ehemalige) Tätigkeit Ihres Vaters einordnen?
- a) trifft nicht zu
 - b) er trifft (traf) praktisch keine eigenen Entscheidungen
 - c) er leitet(e) hauptsächlich Entscheidungen weiter
 - d) er führt(e) Entscheidungen aus, trifft (traf) aber auch selbst welche
 - e) die höchsten Entscheidungen liegen (lagen) bei ihm
 - f) keines trifft (traf) zu
32. Wie hoch ist (war) das Maß der Verantwortung, das Ihr Vater hat(te)?
- a) trifft (traf) nicht zu
 - b) keine
 - c) gering
 - d) mittel
 - e) hoch
 - f) sehr hoch
33. Wie alt sind Sie?
- a) unter 15 Jahre
 - b) 15-18 Jahre
 - c) 18-21 Jahre
 - d) 21-25 Jahre
 - e) 25-30 Jahre
 - f) 30-35 Jahre
 - g) 35-45 Jahre
 - h) 45-55 Jahre
 - i) 55-65 Jahre
 - j) über 65 Jahre

34. Welchen Schulabschluß haben Sie? (Geben Sie nur den höchsten von Ihnen erlangten Abschluß an. Falls Sie noch in der Ausbildung sind, streichen Sie bitte den von Ihnen angestrebten Abschluß an.)
- a) Volksschule ohne Abschluß oder Sonderschule
 - b) Volksschule
 - c) Volksschule und Berufsschule
 - d) Volksschule und Fachschule (z.B. Handelsschule)
 - e) mittlere Reife
 - f) mittlere Reife und Fachschule
 - g) Abitur
 - h) Abitur und Fachschule
 - i) Diplom, Staatsexamen oder gleichwertiger Hochschulabschluß
 - j) Dr., Habil.
35. In einem Ort welcher Größenordnung leben Sie zur Zeit?
- a) unter 100 Einwohnern
 - b) 100- 500 Einwohnern
 - c) 500 2.000 Einwohnern
 - d) 2.000 5.000 Einwohnern
 - e) 5.000 10.000 Einwohnern
 - f) 10.000 20.000 Einwohnern
 - g) 20.000 50.000 Einwohnern
 - h) 50.000 100.000 Einwohnern
 - i) 100.000 500.000 Einwohnern oder Vorort zur Großstadt
 - j) über 500.000 Einwohnern oder Vorort zur Großstadt
36. Welches Nettoeinkommen haben Sie derzeit? (Bitte nur das von Ihnen allein verdiente Einkommen anstreichen. Falls Sie Rentner oder Pensionär sind, geben Sie das vor Ihrem Ruhestand zuletzt verdiente Einkommen an.)
- a) keines
 - b) unter 500 DM
 - c) 500- 800 DM
 - d) 800- 1.100 DM
 - e) 1.100- 1.600 DM
 - f) 1.600- 2.100 DM
 - g) 2.100- 3.000 DM
 - h) 3.000- 5.000 DM
 - i) 5.000- 10.000 DM
 - j) über 10.000 DM

37. Welcher der folgenden Gruppen würden Sie sich als zugehörig betrachten?
- a) keiner davon
 - b) Unterschicht
 - c) Arbeiterschicht
 - d) Land- und Forstwirte
 - e) untere Mittelschicht (z.B. Fachkräfte, Handwerker)
 - f) mittlere Mittelschicht (z.B. Beamte, Angestellte, Selbständige mit weniger als fünf Angestellten)
 - g) gehobene Mittelschicht (z.B. Akademiker, höhere Beamte, leitende Angestellte bis Oberst)
 - h) Universitätsprofessor, Chefarzt usw.
 - i) Großindustrie, Top-Management, Fabrikant, General usw.
 - j) Aristokratie
38. Welche Fortbewegungsmittel besitzen Sie? (bzw. Ihre eigene Familie, d.h. Eltern, Ehepartner, Kinder)
- a) keine
 - b) ein nicht motorisiertes Fortbewegungsmittel
 - c) mehrere nichtmotorisierte Fortbewegungsmittel
 - d) ein Kraftrad
 - e) mehrere Krafträder
 - f) ein Auto
 - g) ein Auto und nichtmotorisierte Fortbewegungsmittel
 - h) ein Auto und motorisierte Fortbewegungsmittel
 - i) mehrere Autos
 - j) mehrere Autos und andere Fortbewegungsmittel
39. In welcher Branche sind Sie tätig? (Falls Sie keinen Beruf ausüben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an. Falls Sie Rentner oder Pensionär sind, beantworten Sie bitte die Fragen mit Bezug auf die von Ihnen zuletzt ausgeübte Tätigkeit.)
- a) trifft nicht zu
 - b) Land- und Forstwirtschaft
 - c) metallverarbeitende Industrie, Elektroindustrie
 - d) Bau-, Steine-, Erdindustrie
 - e) Konsumgüter- und Nahrungsmittelindustrie
 - f) Handwerk
 - g) Handel
 - h) Bank, Versicherung, Staatsdienst (Beamte, Militär)
 - i) Forschung und Lehre
 - j) keines hiervon
- Fortsetzung nächste Frage

40. In welcher Branche sind Sie tätig? (Fortsetzung)
- a) trifft nicht zu
 - b) Dienstleistungen
 - c) Transport und Verkehr
 - d) Freischaffende bzw. Selbständige (Arzt, Rechtsanwalt, Künstler usw.)
 - e) selbständige Unternehmer (z.B. Ladenbesitzer, Bauunternehmer)
41. In welchem Arbeitsbereich sind Sie tätig? (Falls Sie Rentner oder Pensionär sind, geben Sie bitte den vor Ihrem Ruhestand ausgeübten Tätigkeitsbereich an. Falls Sie keinen Beruf ausüben, streichen Sie bitte "trifft nicht zu" an.)
- a) trifft nicht zu
 - b) Einkauf, Verkauf, Marketing
 - c) Lehrtätigkeit
 - d) Verwaltung, Organisation
 - e) Planung, Management
 - f) Forschung, Entwicklung
 - g) Produktion (Arbeiter, Vorarbeiter)
 - h) EDV
 - i) Kontakt, Repräsentation
 - j) anderer Arbeitsbereich
42. In welche Branche ließe sich der Betrieb einordnen, in dem Ihr Vater arbeitet(e)?
- a) trifft nicht zu
 - b) Land- und Forstwirtschaft
 - c) metallverarbeitende Industrie, Elektroindustrie
 - d) Bau-, Steine-, Erdindustrie
 - e) Konsumgüter- und Nahrungsmittelindustrie
 - f) Handwerk
 - g) Handel
 - h) Bank, Versicherung, Staatsdienst (Beamte, Militär)
 - i) Forschung und Lehre
 - j) keines hiervon
- Fortsetzung nächste Frage
43. In welche Branche ließe sich der Betrieb einordnen, in dem Ihr Vater arbeitet(e)?
- a) trifft nicht zu
 - b) Dienstleistungen
 - c) Transport und Verkehr
 - d) Freischaffende bzw. Selbständige (Arzt, Rechtsanwalt, Künstler usw.)
 - e) Selbständige Unternehmer (z.B. Ladenbesitzer, Bauunternehmer)

44. Wo haben Sie die meiste Zeit Ihrer Jugend verbracht?
In einem Ort von
- | | |
|--------------|--|
| a) unter | 100 Einwohnern |
| b) 100 - | 500 Einwohnern |
| c) 500 - | 2.000 Einwohnern |
| d) 2.000 - | 5.000 Einwohnern |
| e) 5.000 - | 10.000 Einwohnern |
| f) 10.000 - | 20.000 Einwohnern |
| g) 20.000 - | 50.000 Einwohnern |
| h) 50.000 - | 100.000 Einwohnern |
| i) 100.000 - | 500.000 Einwohnern oder Vorort zur Großstadt |
| j) über | 500.000 Einwohnern oder Vorort zur Großstadt |
45. Zu welcher Gruppe würden Sie den (ehemaligen) Tätigkeitsbereich Ihres Vaters einordnen?
- trifft nicht zu
 - Einkauf, Verkauf, Marketing
 - Lehrtätigkeit
 - Verwaltung, Organisation
 - Planung, Management
 - Forschung, Entwicklung
 - Produktion (Arbeiter, Vorarbeiter)
 - EDV
 - Kontakt, Repräsentation
 - anderer Arbeitsbereich
46. Wie hoch ist das derzeitige Nettoeinkommen Ihrer Eltern?
- | | |
|------------|-----------|
| a) keines | |
| b) unter | 500 DM |
| c) 500 - | 800 DM |
| e) 1.100 - | 1.600 DM |
| f) 1.600 - | 2.100 DM |
| g) 2.100 - | 3.000 DM |
| h) 3.000 - | 5.000 DM |
| i) 5.000 - | 10.000 DM |
| j) über | 10.000 DM |
47. Wie hoch war das höchste Nettoeinkommen Ihrer Eltern über einen längeren Zeitraum? (Anzugeben, wenn Ihre Eltern Rentner oder Pensionäre sind oder bei Extremsituationen, durch die sich das Einkommen stark verändert hat.)
- | | |
|------------|-----------|
| a) keines | |
| b) unter | 500 DM |
| c) 500 - | 800 DM |
| d) 800 - | 1.100 DM |
| e) 1.100 - | 1.600 DM |
| f) 1.600 - | 2.100 DM |
| g) 2.100 - | 3.000 DM |
| h) 3.000 - | 5.000 DM |
| i) 5.000 - | 10.000 DM |
| j) über | 10.000 DM |

48. Welchen Schulabschluß hat(te) Ihr Vater? (Geben Sie nur den höchsten erlangten Abschluß an.)
- a) Volksschule ohne Abschluß oder Sonderschule
 - b) Volksschule
 - c) Volksschule und Berufsschule
 - d) Volksschule und Fachschule (z.B. Handelsschule)
 - e) mittlere Reife
 - f) mittlere Reife und Fachschule
 - g) Abitur
 - h) Abitur und Fachschule
 - i) Diplom, Staatsexamen oder gleichwertiger Hochschulabschluß
 - j) Dr., Habil.
49. Welchen Schulabschluß hat(te) Ihre Mutter? (Geben Sie nur den höchsten erlangten Abschluß an.)
- a) Volksschule ohne Abschluß oder Sonderschule
 - b) Volksschule
 - c) Volksschule und Berufsschule
 - d) Volksschule und Fachschule (z.B. Handelsschule)
 - e) mittlere Reife
 - f) mittlere Reife und Fachschule
 - g) Abitur
 - h) Abitur und Fachschule
 - i) Diplom, Staatsexamen oder gleichwertiger Hochschulabschluß
 - j) Dr., Habil.
50. Wie oft war Ihr Ehepartner vorher verheiratet?
- a) noch nie
 - b) einmal
 - c) zweimal
 - d) dreimal
 - e) viermal und mehr
51. Welchen Schulabschluß hat Ihr Ehepartner? (Geben Sie nur den höchsten erlangten Abschluß an.)
- a) Volksschule ohne Abschluß oder Sonderschule
 - b) Volksschule
 - c) Volksschule und Berufsschule
 - d) Volksschule und Fachschule (z.B. Handelsschule)
 - e) mittlere Reife
 - f) mittlere Reife und Fachschule
 - g) Abitur
 - h) Abitur und Fachschule
 - i) Diplom, Staatsexamen oder gleichwertiger Hochschulabschluß
 - j) Dr., Habil.

52. In welche der folgenden Gruppen würden Sie Ihren Schwiegervater einordnen?
- a) keiner davon
 - b) Unterschicht
 - c) Arbeiterschicht
 - d) Land- und Forstwirtschaft
 - e) untere Mittelschicht (z.B. Fachkräfte, Handwerker)
 - f) mittlere Mittelschicht (z.B. Beamte, Angestellte, Selbständige mit weniger als 5 Angestellten)
 - g) gehobene Mittelschicht (z.B. Akademiker, höhere Beamte, leitende Angestellte, Offizier bis Oberst)
 - h) Universitätsprofessor, Chefarzt usw.
 - i) Großindustrie, Top-Management, Fabrikant, General usw.
 - j) Aristokratie
53. Wie hoch ist das monatliche Nettoeinkommen Ihres Ehepartners? (Falls Ihr Ehepartner Rentner oder Pensionär ist, geben Sie bitte das vor dem Ruhestand zuletzt verdiente Einkommen an.)
- a) keines
 - b) unter 500 DM
 - c) 500 - 800 DM
 - d) 800 - 1.100 DM
 - e) 1.100 - 1.600 DM
 - f) 1.600 - 2.100 DM
 - g) 2.100 - 3.000 DM
 - h) 3.000 - 5.000 DM
 - i) 5.000 - 10.000 DM
 - j) über 10.000 DM
54. In welche Branche ließe sich der Betrieb einordnen, in dem Ihr Ehepartner arbeitet? (Falls Ihr Ehepartner keinen Beruf ausübt, beantworten Sie bitte die Frage mit "trifft nicht zu". Falls Ihr Ehepartner Rentner oder Pensionär ist, beantworten Sie bitte die Fragen mit Bezug auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit.)
- a) trifft nicht zu
 - b) Land- und Forstwirtschaft
 - c) metallverarbeitende Industrie, Elektroindustrie
 - d) Bau-, Steine-, Erdindustrie
 - e) Konsumgüter- und Nahrungsmittelindustrie
 - f) Handwerk
 - g) Handel
 - h) Bank, Versicherung, Staatsdienst (Beamte, Militär)
 - i) Forschung und Lehre
 - j) keines davon
- Fortsetzung nächste Frage

55. In welche Branche ließe sich der Betrieb einordnen, in dem Ihr Ehepartner arbeitet? (Fortsetzung)
- a) trifft nicht zu
 - b) Dienstleistungen
 - c) Transport und Verkehr
 - d) Freischaffende bzw. Selbständige (z.B. Akademiker, Arzt, Rechtsanwalt, Künstler)
 - e) selbständige Unternehmer (z.B. Ladenbesitzer, Bauunternehmer)
56. In welche Gruppe würden Sie den Tätigkeitsbereich Ihres Ehepartners einordnen? (Falls Ihr Ehepartner keinen Beruf ausübt, beantworten Sie bitte die Frage mit "trifft nicht zu". Falls Ihr Ehepartner Rentner oder Pensionär ist, beantworten Sie bitte die Fragen mit Bezug auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit.)
- a) trifft nicht zu
 - b) Einkauf, Verkauf, Marketing
 - c) Lehrtätigkeit
 - d) Verwaltung, Organisation
 - e) Planung, Management
 - f) Forschung, Entwicklung
 - g) Produktion (Arbeiter, Vorarbeiter)
 - h) EDV
 - i) Kontakt, Repräsentation
 - j) anderer Arbeitsbereich
57. Geben Sie bitte an, wie oft Sie in den letzten zwei Jahren an Ihrer Arbeitsstelle krank gemeldet waren.
- a) unzutreffend
 - b) gar nicht
 - c) ein bis zweimal
 - d) drei bis fünfmal
 - e) sechs bis zehnmal
 - f) über zehnmal
58. Wie lange waren Sie insgesamt in den letzten zwei Jahren krank gemeldet?
- a) unzutreffend
 - b) eine Woche
 - c) zwei bis drei Wochen
 - d) vier bis sechs Wochen
 - e) sieben bis zehn Wochen
 - f) über zehn Wochen

59. Wurden Sie während Ihrer Erkrankung in einem Krankenhaus behandelt?
- a) unzutreffend
 - b) nein
 - c) ambulant, kurze Zeit (bis eine Woche)
 - d) ambulant, längere Zeit (über eine Woche)
 - e) stationär, unter zwei Wochen
 - f) stationär, über zwei Wochen
60. Wie häufig sind Sie ungefähr erkrankt?
- a) praktisch nie
 - b) alle fünf Jahre vielleicht
 - c) alle zwei Jahre vielleicht
 - d) ca. einmal im Jahr
 - e) einmal im halben Jahr
 - f) häufiger, ständig

Anlage 3: Fragebogen für Verkäufer

1. Ich werde von zu vielen unwichtigen Dingen vollkommen in Anspruch genommen.
2. Wenn ich längere Zeit Beschwerden anhören muß, werde ich sehr ärgerlich.
3. Über meine Arbeitsergebnisse führe ich laufend und beständig Buch in Form von Notizen.
4. Es gibt Kunden, mit denen ich nicht so richtig fertig werde.
5. Manchmal glaube ich richtig zu handeln und mache dann trotzdem das Falsche.
6. Ich mache mir immer die Konsequenzen meines Handelns klar.
7. Wenn es mir notwendig erscheint, kritisiere ich offen meine Firma.
8. Meine Umsätze werden immer über dem Durchschnitt bleiben.
9. Ich halte es für besser, sich dem Kunden gegenüber rein sachlich als betont herzlich zu verhalten.
10. Wenn ich merke, daß einer meiner Kollegen in der Arbeit nachläßt, mache ich ihn taktvoll darauf aufmerksam.
11. Aufträge außer der Reihe behindern mich in der Durchführung meiner eigentlichen Arbeit.
12. Zu Leuten, die ich nicht leiden kann, fällt es mir schwer nett zu sein.
13. Verkaufen ist eine Tätigkeit, die von jedem erlernt werden kann.
14. Wenn ich der Kunde wäre, würde ich von mir nichts kaufen.
15. Ich habe eine Menge ungenützter Begabungen
16. Ich tue nicht zuviel für meine äußere Erscheinung.

17. Ich arbeite gut mit meinen Vorgesetzten zusammen.
18. Ich werde mich von Jahr zu Jahr mehr als der Durchschnitt finanziell verbessern.
19. Ich habe schon öfters die Partei des Kunden ergriffen, als die der Firma.
20. Freundschaften suche ich in Grenzen zu halten.
21. Ich fange schon meist vor der regulären Arbeitszeit an zu arbeiten.
22. Wenn einer Unsinn erzählt, dann sage ich es ihm deutlich.
23. Ich arbeite lieber an einer bestimmten Aufgabe für längere Zeit, als oft am Tag zwischen verschiedenen Tätigkeiten zu wechseln.
24. Es beunruhigt mich, wenn der Tag nicht wie geplant verläuft.
25. Verkaufen erfordert ein besonderes Durchhaltevermögen.
26. Ich glaube, ich bin intelligenter als der Durchschnitt.
27. Mir werden bezüglich meines Aussehens und meiner Kleidung oft Komplimente gemacht.
28. Ich treffe nur sehr selten mit meinen Vorgesetzten zusammen.
29. Manchmal weiß ich gar nicht, wie ich einen Kontakt zum Kunden herstellen kann.
30. Schicksalsschläge halten mich in meinem Leben nicht auf.
31. Manchmal habe ich das Gefühl, daß die Kunden von mir geradezu mit Informationen über das Produkt überfüttert werden.
32. Ich gebe meinen Kollegen sehr gerne Ratschläge und höre mir ihre Probleme an.
33. Es macht mir nichts aus, mehr zu tun, als an sich meine Pflicht ist.
34. Manchmal lasse ich mich in Belastungssituationen gehen.

35. Meine tägliche Arbeit ist so zur Routine geworden, daß selten etwas Neues passiert
36. Man kann mich für alle möglichen Aufgaben einsetzen, irgendwie schaffe ich es immer.
37. Meine äußere Erscheinung kann man am besten als gepflegt und sauber beschreiben.
38. Die Firma kümmert sich zu wenig um die Verkaufsorganisation.
39. Es gibt Zeiten, da hängt es mir einfach zum Hals heraus, immer wieder die Produkte meiner Firma anzupreisen.
40. Ich hoffe, daß ich eine glänzende Karriere vor mir habe.
41. Ich kann mich meistens nicht so sehr um die Beschwerden der Kunden kümmern, wie es wünschenswert wäre.
42. Ich habe zu wenig Möglichkeiten, mit Kollegen zusammenzutreffen.
43. Unangenehme Arbeiten erledige ich meist zuerst.
44. Ich habe leider keine Zeit meine Ideen zu Arbeitsverbesserung in der Praxis zu erproben.
45. Die verwaltungstechnischen Aspekte in meiner Arbeit werden zu sehr gegenüber den praktischen betont.
46. Wenn ich Schikanen ausgesetzt bin, explodierte ich leicht.
47. Repräsentationspflichten nehmen mir zuviel Zeit von meiner Arbeit weg.
48. Meine Berufskenntnisse liegen weit über denen meiner Kollegen.
49. Ich habe das Bedürfnis, auf andere einen guten Eindruck zu machen.
50. Meist fehlt den Vorgesetzten der Blick für die Praxis des Verkaufs.
51. Eigentlich sind die Produkte, die ich vertrete, gar nicht so überragend.

52. So wie ich mich der Marktentwicklung jeweils anpasse, kann ich nur gewinnen.
53. Mir fällt es leicht, den Kunden zu überreden.
54. Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis.
55. Ich verwende zuviel Arbeitszeit auf Papierkram.
56. Längere Zeit bei einem Gespräch über ein Thema zuhören zu müssen, das mich nicht interessiert, macht mich nervös.
57. Der größte Teil der Arbeit ergibt sich rein zufällig ohne besondere vorherige Planung.
58. Ich bin fähig, auch mit ungewöhnlichen Problemen fertig zu werden.
59. Ich achte genau auf die Wirkung meiner Worte.
60. Meine Kollegen haben einen besseren Kontakt zu ihren Vorgesetzten als ich.
61. Hin und wieder komme ich mir dumm vor, wenn ich so vor dem Kunden stehe und versuche, etwas zu verkaufen.
62. Ich bin ein ausgesprochener Optimist.
63. Ich bin ein guter Zuhörer.
64. Ich treffe mich oft mit meinen Kollegen außerhalb der Arbeit.
65. Meine Arbeitsberichte werden immer etwas später als geplant fertig.
66. Ich habe meine Verkaufsziele immer erreicht.
67. Wenn einer schlechte Arbeit verrichtet, dann sage ich ihm gehörig die Meinung.
68. Es macht mir Spaß, in bestimmte Sachen Ordnung und Sauberkeit zu bringen.
69. Ich habe ein großes Vertrauen in meine Überlegenheit.

70. Man kann nicht genug dafür tun, um immer gut angezogen zu sein.
71. Soweit mich Anordnungen der Firmenspitze nicht direkt berühren, bin ich wenig an ihnen interessiert.
72. Ich kann den Enthusiasmus von Kollegen gar nicht verstehen.
73. Die Zukunft wird sicher besser sein als meine jetzigen Lebensumstände.
74. Wenn ich etwas erkläre, gehe ich sehr gern ins Detail.
75. Ich habe zu meinen Kollegen ein sehr freundschaftliches Verhältnis.
76. Ich habe nebenher viel Zeit für meine persönlichen Anliegen.
77. Ich möchte nicht mehr Verantwortung übernehmen, als unbedingt sein muß.
78. Ich überlege mir genau die Konsequenzen meines Handelns und meiner Reaktionen.
79. Ich versuche gerne Verkaufsprobleme anzupacken, die nach Erfahrung meiner Vorgesetzten und Kollegen kaum erfolgreich sein können.
80. Ich kann jedes Produkt meiner Firma verkaufen.
81. Ich beeindrucke schon sehr stark allein durch meine äußere Erscheinung.
82. Wenn ich an der Firmenorganisation etwas auszusetzen habe, wende ich mich zuerst an meinen Chef.
83. Ich hätte lieber einen anderen Beruf ergreifen sollen.
84. Fehlschläge haben ihr Gutes, man kann aus ihnen lernen.
85. Ich habe nie Reklamationen.
86. Ich versuche dem Kunden im Gespräch zu schmeicheln.
87. Verspätungen in der täglichen Terminfolge lassen sich einfach nicht vermeiden.

88. Die Vorzüge der Produkte werden am besten rein sachlich dargestellt.
89. Ich unterhalte mich mit dem Kunden auch über seine persönlichen Probleme und Nöte.
90. Ich mache gegenüber meinen Kollegen keinen Unterschied, sondern ich verhalte mich allen gegenüber gleich.
91. Viele Arbeitsberichte kann man nicht so klar abfassen, wie man es gerne möchte.
92. Routineaufgaben beanspruchen mich oft so, daß manches wichtige warten muß.
93. Man muß unter allen Umständen mit Nachdruck sein Recht vertreten.
94. Ich versuche mich aus der Organisationsarbeit herauszuhalten und mich ganz auf den Verkauf zu konzentrieren.
95. Ich weiß mehr als für meine Arbeit notwendig ist.
96. Ich habe besonders im Anfang Schwierigkeiten, Vertrauen meinen Kunden gegenüber auszustrahlen.
97. Es fällt mir schwer, die Ziele der Firma zu meinen eigenen zu machen.
98. Das ständige Jonglieren mit Überredungskünsten hängt mir zum Hals heraus.
99. Ich gewinne allen Ereignissen irgendwelche gute Seiten ab.
100. Ich unterhalte mich mit dem Kunden nur über Dinge, die unmittelbar mit der Arbeit oder der Firma zusammenhängen.
101. Bevor ich mich an irgendeiner Angelegenheit an die Firmenleitung wende, bespreche ich das Problem mit Kollegen.
102. Ich bin ein guter Planer.
103. Ich beschwere mich etwas zu vorschnell ohne nach den Beweggründen des Anderen zu fragen.
104. Es macht mir keine Schwierigkeiten auch nachts zu arbeiten.

105. Ich wurde aufgrund meiner Berufskenntnisse und meiner Erfahrung für meinen Beruf ausgesucht.
106. Aufgrund des ersten Eindrucks, den die Anderen von mir haben, werde ich oft unterschätzt.
107. Die meisten Vorgesetzten verstehen von der Arbeit ihrer Untergebenen zu wenig.
108. Ich habe nicht viel Zutrauen zu meinen verkäuferischen Fähigkeiten.
109. Ich habe Angst, daß ich in den kommenden Jahren meinen bisherigen Standard nicht halten kann.
110. Es hat keinen Sinn, die Kunden zu ausführlich über die Produkte zu informieren.
111. Ich bespreche mit meinen Kollegen laufend Arbeitsprobleme.
112. Ich lasse selten soviel Dinge oder Aufträge zusammenkommen, daß ich geradezu durch die Arbeit gehetzt werde.
113. Ich bin äußerst starrköpfig.
114. Routinearbeiten entspannen mich mehr, als daß sie mich anstrengen.
115. Ich glaube, daß ich von meinen Kollegen für einen angenehmen Menschen gehalten werde.
116. Ich wünsche mir einen besseren Körperbau.
117. Ich fühle mich in Gegenwart meiner Vorgesetzten unsicher.
118. Manchmal weiß ich gar nicht, warum überhaupt noch ein Abschluß zustande gekommen ist.
119. Bevor ich zugebe, daß die Firma oder ich einen Fehler gemacht habe, versuche ich die Sache zu überspielen.
120. Meine Arbeit läßt sich nicht im Voraus planen.
121. Ich kann sehr geduldig erklären, auch wenn mein Gegenüber es nicht gleich versteht.

122. Ich leiste am meisten, wenn ich meine Arbeit frei einteilen kann.
123. Ich bemühe mich in der Firma um zusätzliche Verantwortlichkeiten.
124. Als Verkäufer darf man kein Eigenleben haben.
125. Ich beeinflusse meine Kunden so lange, bis sie von der Güte meines Produkts überzeugt sind.
126. Ich kann mich leicht auf wechselnde Arbeitszeiten einstellen.
127. Selbst in ernstesten Situationen muß ich oft lachen.
128. Ich habe den Eindruck, daß bei jeder Art von Arbeit nach einiger Zeit das Wichtigste die körperliche Anwesenheit ist und der Rest reine Routine.
129. Ich habe ein gewisses Schema wie ich meine Produkte am besten anbiete.
130. Routinearbeiten langweilen mich nicht.
131. Ich lasse mich manchmal zu heftigen Antworten hinreißen, die mir später leid tun.
132. Ein erfolgloses Verkaufsgespräch bringt mich nur dazu, sobald wie möglich bei demselben Kunden wieder vorzusprechen.
133. Wenn ich einen Kunden besuche, melde ich mich stets vorher an.
134. Auch nach längerer Einübung bin ich bei Verkaufsgesprächen noch manchmal nervös.
135. Ich lasse mich bei Parties leicht gehen.
136. Es liegt mir, sowohl die verwaltungstechnischen wie auch die praktischen Aspekte meiner Arbeit wahrzunehmen.
137. Um das Verkaufsgespräch aufzulockern, erzähle ich den Kunden gerne kleine Geschichten oder Witze.
138. Kleine Störungen können mich sehr reizbar machen.
139. Es ist mir egal, wie meine Arbeitszeiten liegen.
140. Wenn ich einem Kunden eine Zusage gemacht habe, versuche ich sie unter allen Umständen einzuhalten.

Lebenslauf

Ich wurde am 17. 12. 1943 als drittes Kind des Facharbeiters Georg Strasser und seiner Ehefrau Centa, geb. Witter, in Tittmoning (Oberbayern) geboren.

Ab 1949 besuchte ich die Staatl. Volksschule an der Wilhelmstraße in München, ging 1953 auf die Gisela-Oberrealschule in München (Abitur Sommer 1962) und begann im Winter-Semester 1962/63 mit dem Studium der Naturwissenschaften. Im Jahr 1963 wechselte ich zum Studium der Psychologie. Dieses Studium schloß ich im Herbst 1969 mit der Diplom-Hauptprüfung ab. Im gleichen Jahr trat ich eine Stelle als wissenschaftlicher Assistent in der Psychologischen Abteilung des Max-Planck-Instituts in München an, die ich bis Dezember 1974 innehabte. Meine Arbeitsgebiete waren vor allem kompensatorische Erziehung, Erarbeitung psychologischer Meßmethoden (Persönlichkeitsmessung) sowie Untersuchungen zur Psychohygiene im industriellen Bereich. Meine akademischen Lehrer im Nachdiplomstudium waren vor allem Prof. Schiefele, Prof. Nieschlag, Prof. Heinen sowie PD Dr. J. C. Brengelmann, unter dessen Leitung die vorliegende Arbeit entstanden ist.

W. Strasser

